ПРИНЯТА
На Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 11
комбинированного вида»
г. Воркуты
Протокол № от 2022 г.

УВЕРЖДЕНА
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 11
комбинированного вида» г. Воркуты
_____/ С.Е.Осипенкова/
№ 146 от 28.04.2022 г.

СОГЛАСОВАНА
Председатель профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 11
комбинированного вида» г. Воркуты
_____ Рюмина Т.В.
_____ 2022 год

Корпоративная программа «УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ... 4

РАЗДЕЛ 1 Практики корпоративных программ по направлению «Профилактика потребления табака» ... 16

1.1 Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение ... 18

1.2 Оформление мест для курения вне территории предприятия ... 19

1.3 Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения на предприятии ... 20

1.4 Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения ... 21

1.5 Оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров ... 22

1.6 Организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации программы, акций и кампаний, посвященных реализации программы ... 23

1.7 Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями ... 25

1.8 Организация скрининга работников, выявление курящих сотрудников, предоставление краткого совета по отказу от курения ... 26

1.9 Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения ... 27

1.10 Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мэссенджерам и чатам ... 28

1.11 Софинансирование (субсидирование) медикаментозной терапии по лечению табачной зависимости ... 29

1.12 Включение в пакет ДМС помощь по отказу от курения и лечения табачной зависимости ... 31

1.13 Учреждение системы штрафов и поощрений ... 32

РАЗДЕЛ 2 Практики корпоративных программ по направлению: «Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями» ... 34

2.1 Организация тестирования сотрудников на употребление алкоголя ... 36

2.2 Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с пагубным употреблением алкоголя ... 37

2.3 Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя ... 39

2.4 Организация безалкогольных корпоративных мероприятий ... 41

РАЗДЕЛ 3 Практики корпоративных программ по направлению «Здоровое питание и рабочее место» ... 42

3.1 «Вода в офис» ... 44

3.2 «Питание в рабочее время» ... 45

3.3 Методические рекомендации для предприятий, предоставляющие услуги питания ... 46

3.4 Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание» ... 47

3.5 Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания на всех площадках и мероприятиях компании ... 48

3.6 Ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров ... 49

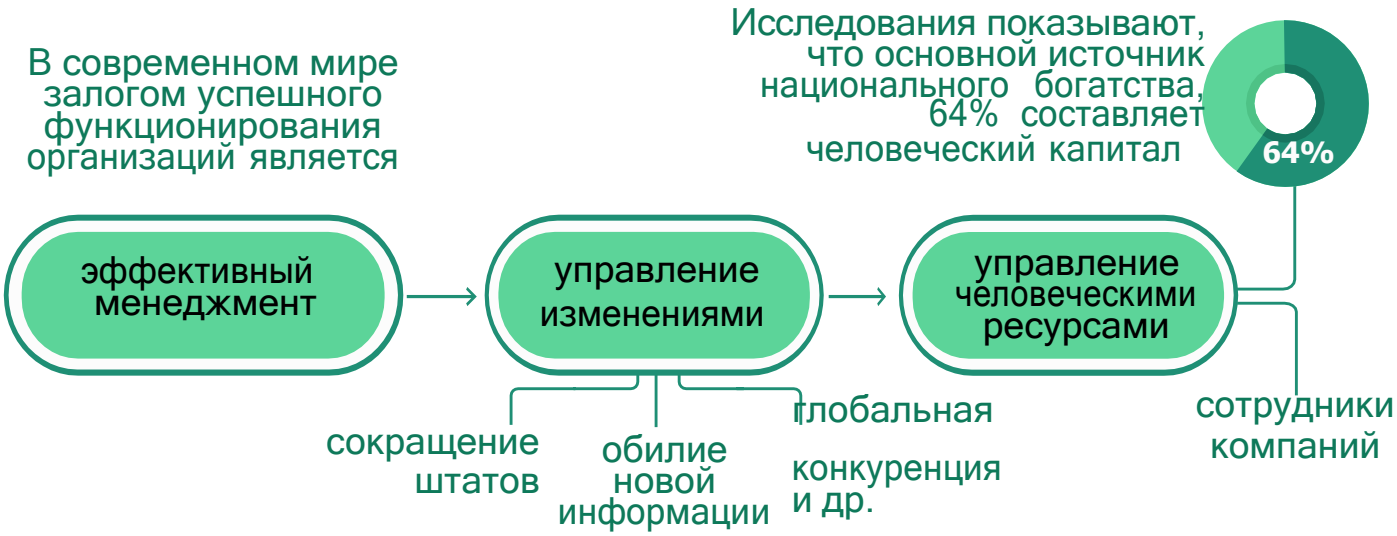
3.7 Обучение сотрудников компании и работников предприятия общественного питания, расположенного на территории компании основам рациона здорового питания....50
3.8 Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях предприятия 51
3.9 Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями, проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания....52
3.10 Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе 53
3.11 Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного примера....54
3.12 Организация мероприятия с нетривиальной подачей блюд здорового питания....56
3.13 Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания 57

РАЗДЕЛ 4 Практики корпоративных программ по направлению «Повышение физической активности» 58
4.1 Оценка уровня физической активности и тренированности работников 60
4.2 Организация командно-спортивных мероприятий 61
4.3 Организация физкульт-брейков на Предприятии....62
4.4 «Неделя физической активности» 63
4.5 Мобильные приложения «Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни» 64

РАЗДЕЛ 5 Практики корпоративных программ по направлению «Сохранение психологического здоровья и благополучия» 65
5.1 Проведение коммуникационной компании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг)....66
5.2 Проведение «Кружков здоровья»....68
5.3 Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте 70
5.4 Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья....72
5.5 Телефонная линия психологической поддержки работников....75
5.6 Комната психоэмоциональной разгрузки....76
5.7 Проведение соревнования по параметрам образа жизни (школы психоэмоционального благополучия с элементами игрификации)....78
5.8 Проведение стресс-ассессмента на рабочем месте....79

РАЗДЕЛ 6 Правила разработки корпоративных программ укрепления здоровья....80
6.1 Что включает понятие ВОЗ «здоровые рабочие места»? 81
6.2 С чего начать?....82
6.3 Корпоративное лидерство, инициатива и действия 83
6.4 Этапы разработки корпоративных программ укрепления здоровья работающих 85

ВВЕДЕНИЕ



По данным ВОЗ хронические неинфекционные заболевания в развитых странах являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте, причем основная доля приходится на ССЗ, злокачественные новообразования и травмы. По показателю DALYs почти 60 % общего бремени болезней в Европе обусловлены семью ведущими факторами:

повышенное артериальное давление, потребление табака, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни.

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

Корпоративные программы укрепления здоровья являются элементом системы охраны здоровья работающих и включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

Мероприятия охраны труда с особым вниманием к работающим в тяжелых, вредных и опасных условиях труда строго регламентированы нормативными документами Министерства здравоохранения и Министерства труда и социального развития РФ и для каждого предприятия конкретный перечень мероприятий по охране здоровья этих категорий работников определяется работодателем в обязательном порядке, исходя из специфики производственных факторов и в соответствии с нормативными и законодательными документами.

Корпоративные модельные программы по укреплению здоровья работающих сфокусированы на условиях трудового процесса и производственной среде с позиции их влияния на факторы образа жизни работников и поведенческие факторы риска заболеваний, которые могут, как формироваться, так и нивелироваться в среде обитания (в условиях работы, быта и пр.)

Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте - это объединенные усилия работодателей, работников и органов власти по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста, которые могут быть достигнуты путем: улучшения организации труда рабочей среды; содействия активному участию всех заинтересованных сторон в процесс создания эффективной системы поощрения. Важно отметить, что корпоративные программы являются дополнительной поддержкой, а не заменой системы управления рисками на рабочем месте. Надлежащее управление рисками является важной основой для успешной программы. Одним из механизмов внедрения и реализации корпоративных программ является применение элементов теории подталкивания, предполагающей влияние на процесс принятия групповых и индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и непрямых указаний. Согласно данной теории, подталкивание к действию не менее эффективно, чем принуждение или рекомендация.

Сохранение и укрепление здоровья работающих невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают – они сами. Для того, чтобы они могли участвовать в этом процессе им нужно осознанное желание, воля и знания. Большинство людей проводит на работе основную часть времени и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных.

Согласно определению ВОЗ рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний.

Корпоративные программы укрепления здоровья - это инвестиционный проект, участниками которого выступают государство-работодатель-работник, как элемент корпоративной культуры и программы лояльности в системе управления персоналом и достижении конкретных измеримых результатов.

В долгосрочной перспективе компании, внедряющие корпоративные программы укрепления здоровья работников потенциально успешнее, более устойчивы и эффективны.

Система управления рисками (мероприятия по охране труда) является патерналистским инструментом выстраивания системы взаимодействия всех участников, которая пронизывает все уровни взаимодействия: государство-работодатель, работодатель-работник, государство-работник.

Текущий уровень развития экономики значительно повышает требования к квалификации работников и определение их ценности для работодателя, что заставляет искать нематериальные способы мотивации сотрудников, в том числе создание условий для непрерывного развития и повышения собственной квалификации.

Как известно, увеличение базового уровня доверия и безопасности позволяет экономическому субъекту тратить больше ресурсов не на поддержание текущего уровня безопасности, а на саморазвитие. При таком подходе сотрудники становятся активными участниками процесса формирования и реализации мероприятий, оказывающих влияние на их рабочую деятельность. Корпоративная программа становится новым коммуникационным каналом между руководством организации и сотрудниками, которая является неотъемлемой частью процесса управления.

Учитывая вышесказанное, работодатели заинтересованы в разработке гибких систем мотивации, с учетом специфики конкретных сотрудников, региональной и муниципальной особенности.

Таким образом, при надлежащем учете интересов всех сторон, участвующих в процессе их разработки, корпоративные программы укрепления здоровья являются одной из эффективных форм инвестирования в человеческий капитал. Создание и поддержание здоровой рабочей среды и рабочей силы имеет явные преимущества для компаний и сотрудников, может привести к улучшению социально-экономического развития на местном, региональном, национальном уровнях. Целью корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте должно быть повышение экономической эффективности поведения сотрудников.

Для доказательства того, что корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте не просто модный тренд, а базовая потребность, представлены результаты анализа потребностей стейкхолдеров - участников процесса, целью которого является определение ключевых причин, аргументов и мотивации работодателей, работников и органов власти для реализации инициатив по укреплению здоровья на рабочем месте.

Данные критерии разработаны на основе метода «Дизайн-мышления» (создания предложения на основе ценностного подхода).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ УЧАСТНИКОВ

РАБОТНИК

- Гигиена труда (оценка рисков для здоровья на рабочем месте)
- Условия труда (оценка экономических рисков - можно снизить стоимость несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)
- Связь между профилактикой и здоровьем
- Выявление заболеваний на ранней стадии
- Возможность получения бонуса

РАБОТОДАТЕЛЬ

- Повысить производительность труда
- Сократить расходы, связанные с днями нетрудоспособности
- Улучшить культуру организации и сохранить существующих сотрудников
- Улучшить имидж организации, привлечь талантливых сотрудников и выполнить обязательства по корпоративной социальной ответственности

ГОСУДАРСТВО

- Снижение уровня заболеваемости
- Сокращение дней нетрудоспособности
- Сокращение смертности
- Внешние эффекты для лиц, не задействованных в программах
- Уменьшение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью
- Рост конкурентоспособности предприятий
- Увеличение национального дохода

ОПРЕДЕЛЕНИЕ АРГУМЕНТОВ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ПО НЕОБХОДИМОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

РАБОТНИК

- Здоровье -ценность
- Создание условий для повышения мотивации и работоспособности
- Повышение информированности о принципах здорового образа жизни
- Знание норм – артериального давления, потребления пищи, физических нагрузок, рабочего времени и т.д.
- План мероприятий по борьбе с вредными привычками
- Навыки психогигиены
- Активное долголетие
- Эффективная диагностика

РАБОТОДАТЕЛЬ

- Убедительные доказательства того, что меры по прекращению курения, направленные на отдельных курильщиков, увеличивают вероятность, что курильщики бросят курить
- Убедительные доказательства того, что многокомпонентные вмешательства, направленные на физическую активность и / или питание, эффективны в повышении уровня физической активности, здорового питания и профилактике ожирения
- Эффективность мероприятий физической активности, направленных на предотвращение скелетно-мышечных нарушений, таких как боль в пояснице
- Эффективность мероприятий - системный или комплексный подход предотвращения и контроля стресса на рабочем месте

ГОСУДАРСТВО

- Политика и инициативы органов власти, направленные на поощрение или поддержку работодателей в целях внедрения программ укрепления здоровья на рабочем месте

МОТИВАЦИЯ

РАБОТНИК

- Улучшение здоровья
- Повышения качества жизни
- Улучшение условий труда
- Повышение удовлетворенности работой
- Отказ от вредных привычек
- Снижение стресса
- Повышение благосостояния вследствие сокращения дней нетрудоспособности

РАБОТОДАТЕЛЬ

- Улучшение производительности, сокращение дней нетрудоспособности
- Улучшенная адаптация к международным стандартам
- Снижение затрат на несчастные случаи и профессиональный риск
- Повышение лояльности клиентов
- Снижение прогулов
- Улучшение корпоративного имиджа и шансов на реализацию стратегии компании
- Снижение текучести кадров
- Поддержка программ страховыми компаниями, или другие внешние стимулы
- Улучшенная организационная культура
- Сохранение числа существующих сотрудников и набор новых
- Экономическая эффективность: возврат инвестиций
- Повышение эффективности продвижения программы, с одновременным сохранением затрат
- Уменьшение расходов на медицинское страхование

ГОСУДАРСТВО

- Улучшение производительности, сокращение дней нетрудоспособности
- Количество работников, включенных в корпоративные программы на территории пилотных регионов
- Количество работников, включенных в корпоративные программы на территории РФ
- Снижение уровня заболеваемости
- Сокращение смертности

Доказано, что корпоративные программы укрепления здоровья на рабочих местах и профилактике заболеваний могут улучшить здоровье работников, сократить расходы работодателя на оказание медицинской и социальной помощи, повысить производительность труда и обеспечить положительный возврат инвестиций, что делает это выгодным как для работников, так и работодателей.

Реализация приведенных ниже практик при включении их в корпоративные программы укрепления здоровья работников позволяет существенно снизить трудопотери вследствие снижения временной трудоспособности, в долгосрочной перспективе инвалидизации и смертности.

Аргументы для работодателя в пользу внедрения корпоративных программ укрепления здоровья работников можно сгруппировать в несколько основных групп.

I. Финансовые аргументы:

Аргумент 1.

Сокращаются расходы на медицинское обслуживание сотрудников, приверженных принципам ЗОЖ. Данные исследования ВОЗ: меры по охране здоровья на рабочих местах помогают сократить на 27% продолжительность пребывания на больничном и на 26% расходы компаний на медико-санитарное обслуживание.

Аргумент 2.

Сокращаются финансовые потери, связанные с абсентеизмом и презентеизмом. Опыт Dow Chemical: курильщики отсутствуют на работе на 5,5 дней больше, чем некурящие, что стоит компании $650 000 в год без учета дополнительных затрат
на медицинское обслуживание.

Аргумент 3.

Сокращаются косвенные расходы, связанные с вредными привычками сотрудников. Опыт Air Canada: политика запрета курения помогла сэкономить $700 000 в год за счет того, что отпала необходимость чистить пепельницы и увеличился интервал между генеральными уборками самолетов с 6 до 9 месяцев.

II. Управленческие аргументы:

Аргумент 1.

Повышение продуктивности сотрудников, более результативная работа. Данные Центра по контролю и профилактике заболеваний: депрессия среди работников американских компаний в среднем приводит к 11,5 дням пониженной производительности труда каждый месяц. Издержки доходят до $ 44 млрд. ежегодно.

Аргумент 2.

Формирование более здорового психологического климата в коллективе. Данные опроса 100 ведущих компаний: корпоративный спорт сплачивает и формирует командный дух - 59%, корпоративные программы управления здоровьем считаются важным инструментом стимулирования работников.

Аргумент 3.

Сокращение количества несчастных случаев, аварий, инцидентов и профзаболеваний вследствие сокращения потребления алкоголя и табака. По данным ВОЗ употребление табака на опасных производствах умножает вероятность таких заболеваний, как рак легких, рак мочевого пузыря, хронический бронхит и др. До 45% травм и несчастных случаев на производстве связано с алкоголем.

III. Имиджевые аргументы:

Аргумент 1.

Укрепление имиджа работодателя и повышение привлекательности для новых кандидатов. Согласно исследованию HeadHunter: 52% опрошенных считают наличие спорта в компании значительным конкурентным преимуществом среди работодателей. 87% считают работодателя ответственным за здоровье сотрудников.

Аргумент 2.

Повышение лояльности сотрудников и сокращение текучести кадров. Опыт SAS Institute: после введения корпоративных wellness программ ротация кадров снизилась до 4%, коэффициент окупаемости инвестиций ROI вырос до 6,9, компания вошла в число лучших работодателей Великобритании.

Аргумент 3.

Возможности получения дополнительных премий и наград (в России - People Investor, в Европе - Employee Engagement Award (Wellbeing Award), European Business Awards (Workplace and people) и другие).

Ознакомиться с такими практиками реализации корпоративных программ укрепления здоровья на рабочих местах можно в Приложении «Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья работников».

Очевидно наличие связи между состоянием здоровья работающих и условиями их труда. Меры по укреплению здоровья и созданию здоровых рабочих мест относятся к ключевым задачам охраны общественного здоровья, которые должны формироваться при сотрудничестве административного руководства компаний и самих работников и включать:

С точки зрения концепции ВОЗ мероприятия по укреплению здоровья, в том числе и работающего населения – это система мер политики охраны здоровья, формируемых на основе программного подхода и вовлечения в задачи охраны здоровья ответственности работодателей. Укрепление здоровья на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличие вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем).

ПИТАНИЕ

ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ

В дополнение к здоровому питанию, физическая активность является необходимой частью здорового образа жизни. Программы здоровья на рабочем месте могут способствовать включению физической активности в повседневную жизнь, создавать среду, поддерживающую необходимый уровень физической активности.

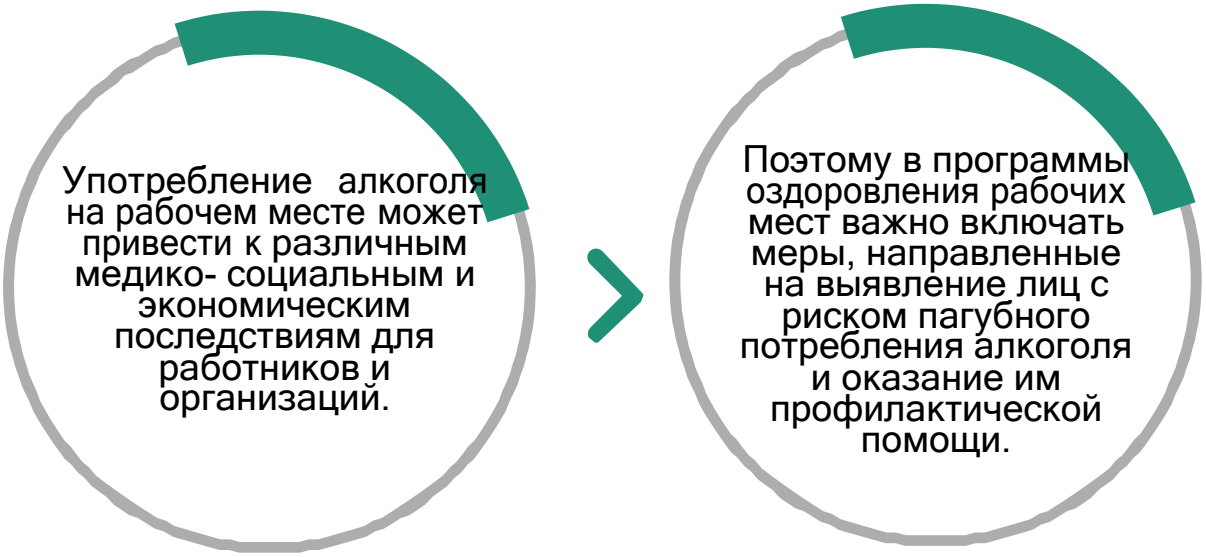
Созданная на сегодняшний день в стране система поддержки региональных, местных и гражданских инициатив в области развития здорового образа жизни оказывает информационную и материальную поддержку, которая при небольших затратах способна приносить колоссальный эффект, в том числе за счет распространения инициативы за пределы организации, в которой она появилась. Предметом поддержки инициатив трудовых коллективов могли бы стать, например, следующие инициативы:

ОТКАЗ ОТ КУРЕНИЯ

становится стимулом для работодателей к введению на предприятиях мер, направленных на борьбу с курением работников

Курильщики, как правило, болеют чаще, чем некурящие. Помимо запретительных мер, которые целесообразнее проводить путем создания равноценной альтернативы, работодатели могут включить в свои программы укрепления здоровья на рабочем месте предложение услуг по отказу от курения на предприятии или предоставление времени на прием к врачу для обсуждения вопроса о том, как бросить курить.

СОКРАЩЕНИЕ ПАГУБНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ



УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ

Стресс приводит к многочисленным проблемам со здоровьем, таким как депрессия, болезни сердца, диабет и ожирение. Программы здоровья на рабочем месте, которые помогают сотрудникам справляться со стрессом, могут улучшить их здоровье и благополучие.

Здоровье организации и здоровье ее сотрудников неразрывно связаны между собой. Ни бизнес, ни сотрудники не могут процветать и быть успешными друг без друга. Стресс, с которым сталкиваются сотрудники на работе, обостряется по мере того, как организации стремятся стать конкурентоспособными на международном уровне. Развивающиеся организации все чаще создают стрессовые факторы на рабочем месте; возникают ситуации и условия в которых сотрудники испытывают стресс. В то время как специфические стрессоры на рабочем месте, с которыми сталкиваются люди, часто уникальны для каждой организации (отдельного человека), типичные типы стрессоров включают в себя:

ДРУГИЕ ФАКТОРЫ

специфичные для отдельных производственных трудовых процессов (нагрузки на зрение, костную систему/позвоночник и пр.)

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Гендерные особенности работающих с позиции репродуктивного здоровья.

Практики корпоративных программ по направлению:

«ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА»

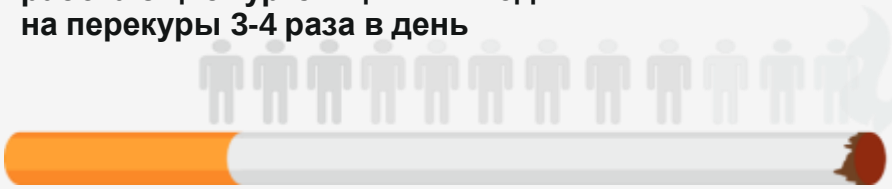
АКТУАЛЬНОСТЬ

Курение табака - причина многих хронических болезней, представляющих существенный экономический ущерб для общества

По данным исследовательского портала SuperJob.ru

31%

работающие курильщики выходят на перекуры 3-4 раза в день



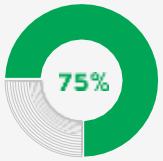
37%

курят примерно каждый час, и тратят на каждый перекур 5-10 минут рабочего времени

Эксперты подсчитали, что компания, в которой работают 15 курящих сотрудников, со средней частотой курения 4 раза в день по 5 минут, тратит впустую почти 150000 руб. в месяц, при средней заработной плате 30000 руб. в месяц. В пересчете на среднюю заработную плату в 2018г. 43700р, эта сумма составит 218 500 руб. в месяц. Другие потери работодателей связаны с ущербом от сокращения производительности труда вследствие болезней, связанных с курением, инвалидности, временной нетрудоспособности или презентеизма. Показано, что чем больше у человека заболеваний и факторов риска, тем выше временная нетрудоспособность.

Проведенное в НИУ ВШЭ исследование показало, что вероятность пропуска рабочих дней по болезни у курящих работников на 9% выше, чем у некурящих.

При этом курящие работники старше 35 лет болеют не только чаще, но и дольше некурящих сотрудников. Также доказано, что у курящих сотрудников производительность труда ниже, чем у некурящих.



Потери увеличиваются с ростом количества выкуренного табака: у тех, кто курил одну пачку сигарет в день и более, потери в производительности труда составляли 75% по сравнению с некурящими.

Экономические потери от курения, связанные с низкой производительностью труда, могут составить от 0,8 до 2% ВВП.

Корпоративные программы профилактики ХНИЗ, включая практики профилактики и преодоления курения, доказали эффективность в плане как немедленного, так и долгосрочного возврата инвестиций - профилактические программы на рабочем месте уже в течение 3-5 лет сопровождаются возвратом инвестиций в соотношении 1:3-6. Экономический эффект и наибольший возврат инвестиций обеспечивают запретительные меры. Профилактические программы приводят к возврату инвестиций не только в финансовом выражении, но и в социальном – способствуя созданию здорового микроклимата в коллективе, социальной сплоченности, здоровой рабочей атмосферы.

1.1. Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение

ЦЕЛЬ
Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

ОПИСАНИЕ
Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 Февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

В корпоративной практике необходимо обеспечить исполнение закона на территории предприятия путем издания внутренних нормативных документов. Для осуществления практики необходимо издать внутренний документ: НПА/ стандарт корпорации:

- о запрете курения на территории предприятия (включая открытую территорию);
- о запрете потребления любых электронных сигарет, испарителей и устройств с нагреванием табака;
- о запрете продаж любых табачных изделий и всех видов электронных сигарет и их составляющих на территории предприятия.

Практика не требует дополнительного финансирования.
Для реализации практики необходимо:

ОТВЕТСТВЕННЫЕ
АХЧ, менеджер по реализации программы, служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

Пример:
Нормативное регулирование курения на предприятиях, реализуется в Программе АО «СУЭК «рабочая среда, свободная от курения», в рамках комплексной корпоративной программы «Здоровье». (Приложение 1, п.1.1)

1.2. Оформление мест для курения вне территории предприятия

ЦЕЛЬ

Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

ОПИСАНИЕ

Согласно Федеральному закону от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предприятиях должны быть организованы места для курения – вне помещений и не менее чем 15 м. от входов. В таких учреждениях, как медицинские или образовательные организации – и открытая территория объекта должна быть полностью свободна от табака, т.е. места для курения должны быть организованы вне территории учреждения. Корпорации и предприятия, реализующие программы ЗОЖ и профилактики потребления табака, также могут обеспечить территорию – свободную от табака изданием внутреннего НПА и оформить места для курения вне территории предприятия.

Для осуществления практики необходим внутренний документ: НПА/ стандарт корпорации. Практика не требует дополнительного финансирования.

Практика включает следующие шаги реализации:

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

АХЧ, менеджер по реализации программы, служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

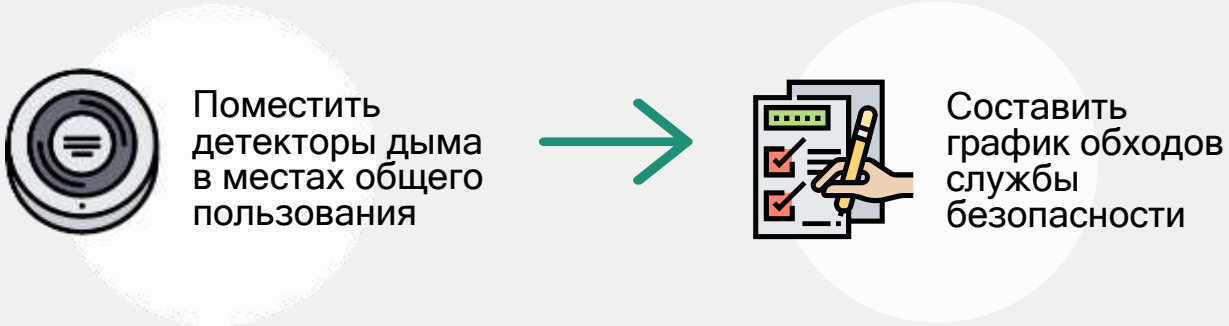
Пример:
Нормативное регулирование курения на предприятиях, реализуется в Программе АО «СУЭК «рабочая среда, свободная от курения», в рамках комплексной корпоративной программы «Здоровье». **(**Приложение 1, п.1.1)

1.3. Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения на предприятии

ЦЕЛЬ
Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

ОПИСАНИЕ
Необходим внутренний документ (НПА), включая кодекс о правонарушениях предприятия. Может потребоваться финансирование на закупку и установку детекторов дыма (в незаметных и недоступных метах, например вентиляционных ходах).

Для реализации практики необходимо

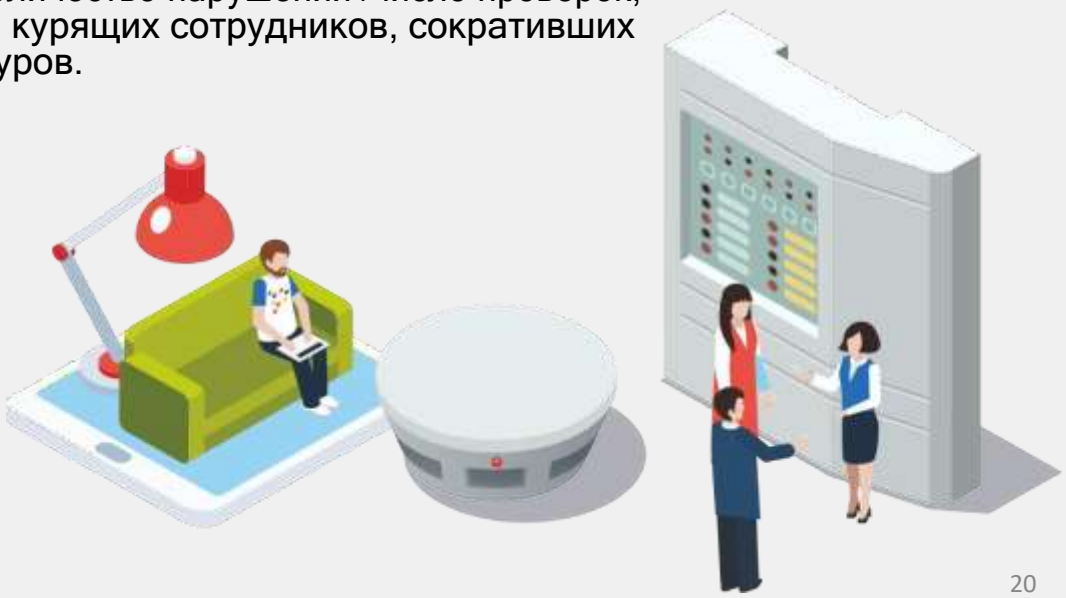


ОТВЕТСТВЕННЫЕ
Служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
Размещение детекторов - однократно, в начале программы, Обходы - регулярные с установленной периодичностью - до достижения устойчивого результата.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:
количество выявленных случаев нарушений.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
Краткосрочных - количество нарушений /число проверок;
Долгосрочных - % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.



1.4. Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения

ЦЕЛЬ

Повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

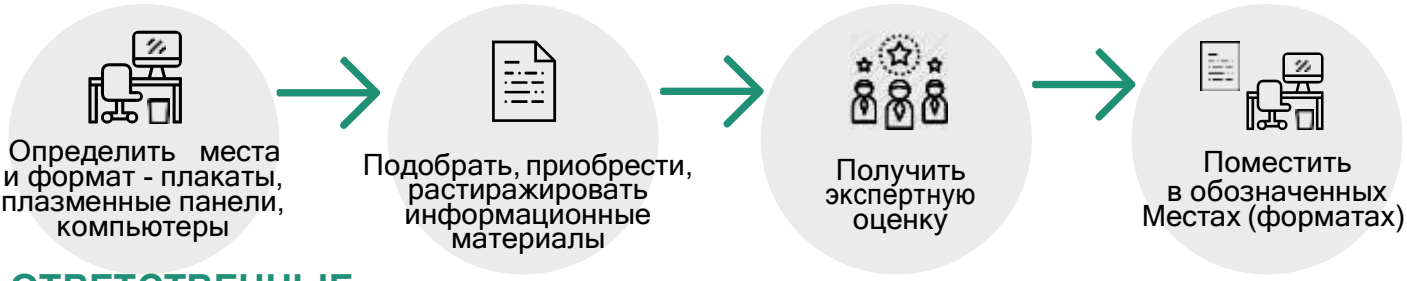
ОПИСАНИЕ

Информационно-коммуникационные мероприятия в организованных коллективах помимо основной функции - информирования о вредных воздействиях курения, способствуют сплочению сотрудников вокруг единой идеи, обеспечивают социальную поддержку, повышают корпоративный дух, коллективное стремление к цели. Поэтому очень важно использовать все возможные каналы информирования сотрудников и их постоянного вовлечения в процесс реализации программ профилактики.

Повышению информированности будет способствовать **оформление рабочих мест**, мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения, в общем комплексе информационно-коммуникационных мер.

Количество и разнообразие материалов определяется ресурсами программы и техническими возможностями. Для осуществления практики необходим подготовленный персонал программы по вопросам коммуникационных технологий, экспертная оценка материалов для размещения. Могут потребоваться финансовые вложения.

Для реализации практики необходимо:



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

PR отдел, менеджер по реализации программы.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно. Регулярное обновление контента с установленной. периодичностью.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество мест, оформленных информационными материалами о вреде курения и потребления электронных сигарет.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет; % сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни;
% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;
% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения, % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

Пример:
Корпоративная интегральная программа АО «**Финансовой корпорации «Уралсиб»** «Здоровый образ жизни»: кампания «Некурящий офис» (приложение 1, п.1.2)
Корпоративная программа «Здоровье» **ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ»:** Проект по борьбе с курением «Закурить не найдется» (приложение 1,. п.1.2)

1.5. Оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров

ЦЕЛЬ

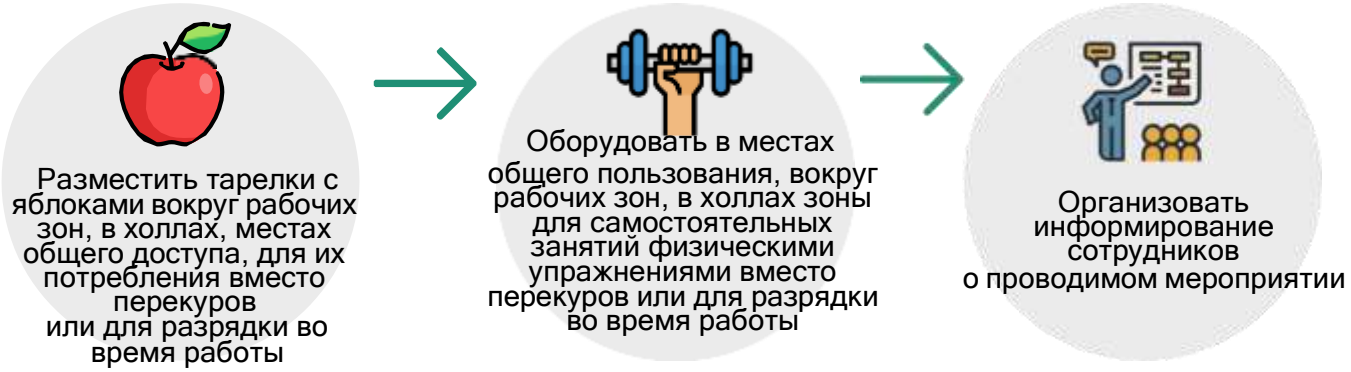
Повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

ОПИСАНИЕ

Повышению информированности и мотивированию отказаться от курения помимо информирования, способствует создание условий для сокращения числа перекуров, предоставление здоровых альтернатив перекурам, в общем комплексе информационно-коммуникационных мер.

Для осуществления практики необходимо обеспечить санитарные нормы помещения. Потребуются финансовые вложения.

Для реализации практики необходимо



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Отдел по работе с персоналом, менеджер по реализации программы, локальные менеджеры.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество мест общего доступа, оборудованных тарелками с яблоками (фруктами); количество яблок (фруктов), потребляемых в месяц, количество мест общего доступа, оборудованных для занятий физическими упражнениями.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политики: корпорация – свободная от табака; % курящих сотрудников, поддерживающих инициативу заменить перекуры яблоками/ физкультурой; % курящих сотрудников, которые пользуются возможностью заменить перекуры яблоками / физкультурой;

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.6. Организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации программы, акций и кампаний, посвященных реализации программы

ЦЕЛЬ

Повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения

ОПИСАНИЕ

Количество и разнообразие мероприятий определяется ресурсами программы. Для осуществления практики необходим подготовленный персонал программы по вопросам коммуникационных технологий, экспертная оценка материалов для размещения.

Стартовое мероприятие – инструмент обнародования намерений руководства о реализации политики здорового образа жизни, создания предприятия, свободного от табака. Оно необходимо для представления программы и объявления о ее начале. Можно приурочить к какому-нибудь дню здоровья. Кроме стартового мероприятия регулярно проводятся мероприятия, посвященные дню отказа от курения, к другим дням здоровья или профессиональным праздникам.

Для осуществления практики потребуется выделить ресурсы: финансовые вложения, подготовленный персонал, либо приглашенный специалист или организация. Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу.

Формат и масштабы мероприятий будет определяться объемом выделенных ресурсов.

Необходимо:

Определить формат мероприятия;

Определить контент мероприятия;

Определить организаторов и исполнителей привлекать сторонние организации при необходимости;

Определить место проведения мероприятия;

Пригласить при необходимости и наличии возможностей - гостей (знаменитостей) проповедующих здоровый образ жизни и жизнь без табака;

Оповестить сотрудников предприятия о предстоящем мероприятии.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

PR отдел, менеджер по реализации программы, приглашенный специалист (при необходимости)

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Стартовое мероприятие - однократно - вначале программы, дальнейшие мероприятия - один - два раза в год, в соответствии с планом мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество мероприятий; количество или доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТОВ:

% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политику: корпорация - свободная от табака;

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению, % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе;

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

Примеры:

Стартовое мероприятие Программы АО «СУЭК «рабочая среда, свободная от курения», в рамках комплексной корпоративной программы «Здоровье». (приложение 1, п.1.1)

Корпоративная интегральная программа АО «Финансовая корпорация Уралсиб» «Здоровый образ жизни»: кампания «Некурящий офис» (приложение 1, п.1.2)

Корпоративная программа «Здоровье» ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ»: Проект по борьбе с курением «Закурить не найдется» (приложение 1, п.1.2)

1.7. Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями

ЦЕЛЬ

Повышение информированности сотрудников предприятия о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

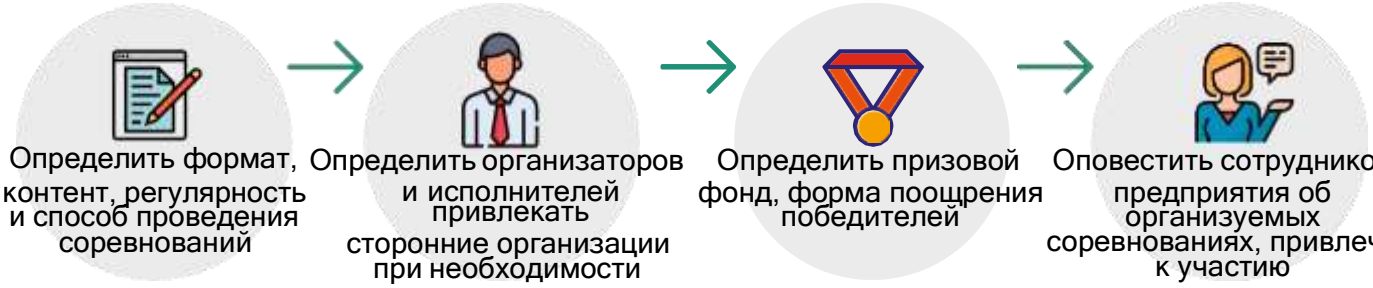
ОПИСАНИЕ

Эти мероприятия включают соревнования, публикации в газете, программы мультимедиа, электронные дневники, группы поддержки через телефонные приложения, альтернативные курению мероприятия, способствующие вовлечению персонала в корпоративную программу по преодолению курения и повышению приверженности к здоровому образу жизни с использованием современных доступных и эффективных технологий.

Эти мероприятия, хоть и проводятся на более постоянной основе, подведение их итогов также можно приурочить проведению массовых коммуникационных мероприятий, посвященных, например, дню отказа от курения, дню здоровья, и т.д. Примером подобных соревнований является конкурс «Брось курить и победи!». Другие примеры включают спортивные соревнования, тематические конкурсы, конкурсы рисунков, и.т.д. Формат и масштабы мероприятий будет определяться возможностями предприятия объемом выделенных ресурсов.

Количество и разнообразие мероприятий определяется ресурсами программы и техническими возможностями. Для осуществления практики потребуется выделить ресурсы: финансовые вложения, подготовленный персонал, либо приглашенный специалист или организация. Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу.

Необходимо



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

PR отдел, менеджер по реализации программы, приглашенный специалист (при необходимости).

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Регулярно, в соответствии с планом мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество мероприятий; количество или доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни и политику: корпорация - свободная от табака;

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению, % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе;

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.8. Организация скрининга работников, выявление курящих сотрудников, предоставление краткого совета по отказу от курения

ЦЕЛЬ

Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ

Выявление курящих сотрудников, предоставление им краткого совета можно осуществить в рамках организуемых информационно-коммуникационных мероприятий, описанных выше. Однако организация помощи, в том числе медицинской помощи в отказе от курения требует определенных условий и подготовленный персонал. В крупных корпорациях, где есть медсанчасти или офисные врачи, эта помощь можно организовать их силами. В противном случае, необходимо приглашение специалиста, и/или привлечение медицинских организаций на договорной основе. Для осуществления практики потребуется финансовые вложения. Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу.

Организация скрининга сотрудников и выявление потребления табака можно проводить как в рамках проводимых акций, так и как самостоятельное мероприятие.

В любом случае, необходимо:

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

PR отдел, менеджер по реализации программы, приглашенный специалист.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Регулярно, в соответствии с планом мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

доля сотрудников, охваченных скринингом; % выявленных курильщиков; % курильщиков, получивших совет отказаться от курения.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;
% курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить, % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;
% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

Пример:
Регулярные мероприятия в **Программе АО «СУЭК** «рабочая среда, свободная от курения», в рамках комплексной корпоративной программы «Здоровье». (Приложение 1, п.1.1)

1.9. Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения

ЦЕЛЬ

Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ

Объем и предлагаемые форматы помощи будут определяться существующими ресурсами, наличием медперсонала, объемом финансовых вложений. Организация медицинской помощи в отказе от курения требует определенных условий и подготовленный персонал. Необходимо наличие оборудованной медсанчасти, или медицинского кабинета, желательно наличие кабинетов реабилитации, релаксации. При отсутствии таковых целесообразно заключение договора с медицинской организацией, которая может предоставить услуги по отказу от курения, желательно в территориальной близости от предприятия. Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу.

Практика включает следующие шаги реализации:

Организовать и оборудовать/оснастить помещение для проведения индивидуальных и групповых консультирований (школ);

Назначить медработника и обучить его методу опроса, измерению СО в выдыхаемом воздухе и методике краткого и углубленного консультирования при курении и проведению школ по отказу от курения;

Пригласить эксперта для обучения и дальнейшего методического сопровождения работы кабинета;

Организовать режим работы медработника и кабинета;

Оснастить кабинет необходимыми методическими материалами для медработника;

Оформить кабинет необходимыми тематическими информационными материалами для сотрудников;

Обеспечить информирование всех сотрудников о создании /работы кабинета по всем внутренним каналам коммуникации.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Менеджер по реализации программы, цеховые врачи, приглашенный специалист (при необходимости).

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно, по обращаемости /Регулярно, в соответствии с планом мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% курильщиков, посетивших кабинет медицинской помощи в отказе от курения; % курильщиков, получивших медицинскую помощь в отказе от курения.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению; % курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить;
% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;
% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.10. Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам

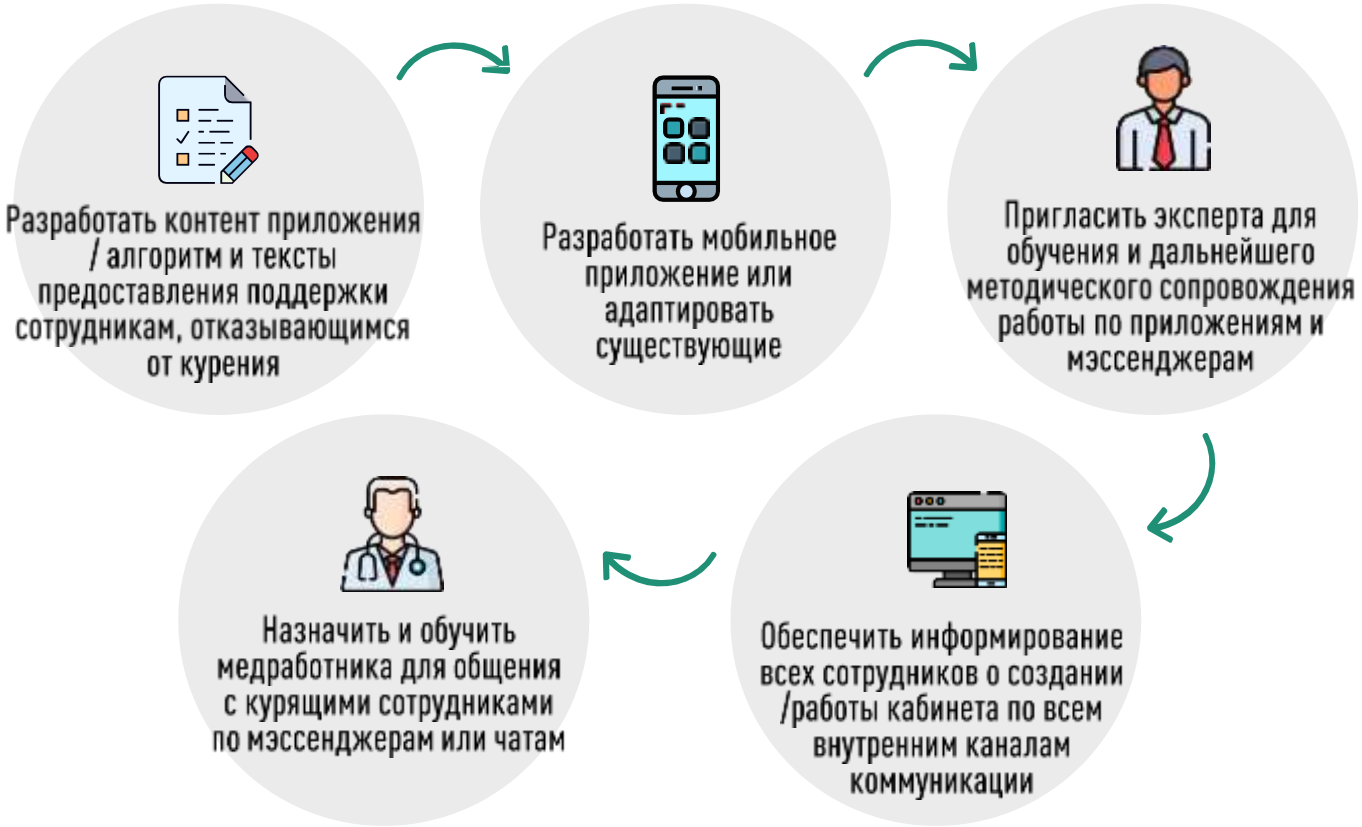
ЦЕЛЬ

Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ

Объем и предлагаемые форматы помощи будут определяться существующими ресурсами, наличием медперсонала, уровнем владения сотрудников приложениями и мобильными устройствами, объемом финансовых вложений. Для осуществления практики потребуется выделить ресурсы: финансовые вложения, подготовленный персонал, либо приглашенный специалист или организация. Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу.

В любом случае, необходимо:



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Менеджер по реализации программы, приглашенный специалист (при необходимости).

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% курильщиков, подключившихся к приложениям, мэссенджерам или чатам.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению; % курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить;
% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;
% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

1.11. Софинансирование (субсидирование) медикаментозной терапии по лечению табачной зависимости

ЦЕЛЬ.

Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ

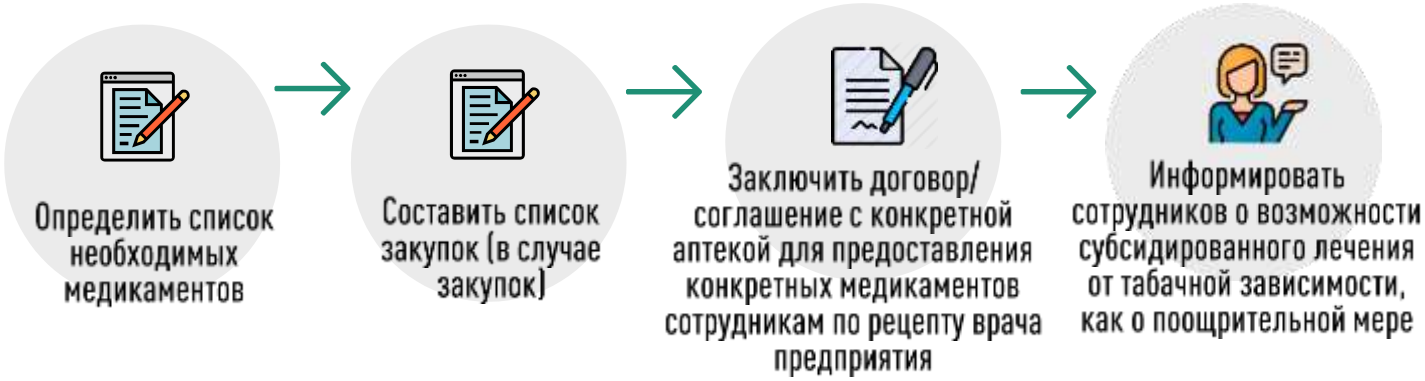
Практика, хоть и является частью организации помощи курящим, она относится также к поощрительным мерам, и должна применяться в отношении тех сотрудников с табачной зависимостью, у кого серьезные намерения и/или неудавшиеся попытки бросить курить.

Объем помощи будет определяться существующими ресурсами, наличием медперсонала, объемом финансовых вложений и количеством сотрудников с табачной зависимостью средней или тяжелой степени. Для осуществления практики потребуется выделить финансовые ресурсы: Практика может реализоваться либо с полной, либо частичной компенсацией расходов на медикаменты для лечения табачной зависимости. Предприятие может либо закупить необходимые медикаменты, либо субсидировать их приобретение.

Потребуется подготовленный персонал, либо приглашенный специалист. При отсутствии таковых целесообразно заключение договора с медицинской организацией, которая может предоставить услуги по отказу от курения, желательно в территориальной близости от предприятия.

Для закупки медикаментов для лечения табачной зависимости, возможно также заключить договор с компаниями - производителями этих медикаментов о поставках по специальным ценам для предприятия.

Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу.



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Менеджер по реализации программы, приглашенный специалист (при необходимости); Финансовый отдел/ Отдел закупок.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

В начале программы с ежегодным обновлением.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Размер финансирования, предоставленный на приобретение препаратов для лечения табачной зависимости; % курящих сотрудников, охваченных программой субсидирования.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; курящих сотрудников, получивших медикаментозную терапию для отказа от курения;
% курящих сотрудников, отказавшихся от курения на период лечения;
% курящих сотрудников, отказавшихся от курения за время программы.

Примеры:

·Регулярные мероприятия в Программе АО «СУЭК «рабочая среда, свободная от курения», в рамках комплексной корпоративной программы «Здоровье». (Приложение 1, п.1.1)

·Программа Northwest Carpenters Trust Fund. Программа прекращения курения Северо-Западный фонд плотников (Приложение 1, п.1.3)

·Union Pacific Railroad Объединённая Тихоокеанская железная дорога «Юнион Пасифик» Программа «Затуши и дыши» (Приложение 1, п.1.3)

·Bath Iron Works (BIW) — американская судостроительная верфь, расположенная на реке Кеннебек в городе Бат (штат Мэн). С 1995 года является частью корпорации General Dynamics. (Приложение 1, п.1.3)

ООО «Johnson & Johnson» Джонсон и Джонсон. Корпоративные программы по отказу от курения. (Приложение 1, п.1.3)

1.12. Включение в пакет ДМС оказание помощи по отказу от курения и лечение табачной зависимости

ЦЕЛЬ
Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ
Объем и предлагаемые форматы помощи будут определяться существующими ресурсами, наличием медперсонала, объемом финансовых вложений, как альтернатива предыдущей практике. Если в корпорации нет возможности организовать лечение сотрудников от табачной зависимости, можно попытаться включить медикаментозное лечение в пакет ДМС для сотрудников предприятия. Для осуществления практики потребуется финансовые вложения, подготовленный персонал, либо приглашенный специалист или организация. Практика, относится к **поощрительным мерам**, и должна применяться в отношении тех сотрудников с табачной зависимостью, у кого серьезные намерения и/или неудавшиеся попытки бросить курить.

Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу.

Для реализации практики необходимо:

ОТВЕТСТВЕННЫЕ
Менеджер по реализации программы, приглашенный специалист (при необходимости), Финансовый отдел/ Юридический отдел.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
В начале программы с ежегодным обновлением.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:
% курящих сотрудников, охваченных программой ДМС.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения; курящих сотрудников, получивших медикаментозную терапию для отказа от курения;
% курящих сотрудников, отказавшихся от курения на период лечения;
% курящих сотрудников, отказавшихся от курения за время программы.

1.13. Учреждение системы штрафов и поощрений

ЦЕЛЬ

Разработать и внедрить систему штрафов и поощрений в отношении курящих сотрудников. С помощью применения калькулятора потерь от потребления табака среди сотрудников (влияние курения на заработную плату) определить объем экономических мер в отношении курящих сотрудников.

ОПИСАНИЕ

Количественная оценка трудопотерь и материальных издержек, связанных с курением сотрудников поможет работодателю разработать инструмент сокращения потребления табака среди сотрудников путем применения экономических мер в виде поощрений и/или штрафных санкций. Калькулятор позволит рассчитать также размер сокращения заработной платы в зависимости от количества перекуров и потраченного на них времени, а также экономическую выгоду при отказе от курения сотрудников.

Для реализации практики необходимо:

выделить основные группы сотрудников по статусам курения, позволяющие более точно применить выбранные эконометрические методы получения итоговых оценок;

проанализировать масштабы и тенденции распространения курения на предприятии, в том числе с учетом особенностей поведения гендерных групп;

предложить и апробировать методологию расчета для получения адекватных оценок влияния курения на заработную плату;

оценить влияние курения на заработную плату работников для отдельных гендерных групп в компаниях в частности;

осуществить анализ последствий влияния курения на заработную плату;

определить объемы и формы поощрительных экономических мер в отношении сотрудников, отказывающихся от курения и применить их;

определить объемы и формы штрафных санкций и учредить их в отношении курящих сотрудников.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Менеджер по реализации программы, приглашенный специалист (при необходимости), Финансовый отдел/ Юридический отдел.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

В начале программы с ежегодным обновлением.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

доля затрат на табак в размере заработной платы, анализ краткосрочного и долгосрочного влияния курения на индивидуальную производительность и заработную плату, Определение случайности/неслучайности характера принятия решений, связанных с потреблением табака, проконтролированные и наблюдаемые индивидуальные характеристик$_3$и$_2$ участников выборки.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров
% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе;
% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

Примеры:
Методика применяется для оценки влияния курения на заработную плату для ряда развитых стран (США, Великобритания, Германия, Канада) и одной развивающейся страны (Албания). Согласно этим оценкам, заработная плата курильщиков отличается от заработной платы некурящих на значения, укладывающиеся в диапазон от -23% до -2%.
Корпоративные программы с практикой системы поощрений реализуются:
в ФГУ **«Ставропольский центр стандартизации, метрологии и сертификации» в Программе «Инвестиции в человека» (**Приложение 1, п.1.4)
в Корпорации **«General Electric»: Программа борьбы с курением** (Приложение 1, п.1.4)
Корпоративные программы с практикой системы штрафов применяются в крупном Российском фармацевтическом холдинге **Центр внедрения «Протек»** (Приложение 1, п.1.5)

Практики корпоративных программ по направлению:

«СНИЖЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ С ВРЕДНЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ»

АКТУАЛЬНОСТЬ

К числу мероприятий, направленных на снижение масштабов злоупотребления алкоголем в России, относится

разработка и реализация мер антиалкогольной политики в местах работы граждан

основанных на:
-просвещении,
-профилактике,
-раннем выявлении и лечении алкогольной зависимости.

Рабочее место

предоставляет уникальные возможности для реализации профилактических стратегий

направленных на снижение вреда, наносимого алкоголем, поскольку большинство взрослых людей проводят значительную часть своего времени на работе.

С другой стороны рабочее место также может быть фактором риска вредного употребления алкоголя.

Многие исследования выявили значительную связь между стрессом на рабочем месте и риском пагубного потребления алкоголя и возможной алкогольной зависимости. Имеются данные, свидетельствующие о том, что злоупотребление алкоголем увеличивает риск безработицы. Исследования показывают, что потребление алкоголя оказывает большее влияние на производительность труда. В целом, затраты на потерю производительности являются доминирующим элементом издержек, связанных с вредом, наносимым алкоголем, и составляют примерно половину общих затрат на проблемы вызванные алкоголем в ЕС.

2.1. Организация тестирования сотрудников на употребление алкоголя

ЦЕЛЬ
Снижение количества несчастных случаев на производстве.

ОПИСАНИЕ
Цель тестирования - выявление сотрудников с проблемным потреблением алкоголя. Используемый метод - определение алкоголя в выдыхаемом воздухе с использованием алкотестера.

Проверки проводятся в следующих ситуациях:

В случае отказа от прохождения теста, сотрудник считается позитивным.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ
служба охраны;
отдел кадров;
медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
До достижения устойчивого результата.

РЕЗУЛЬТАТ
Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:
% положительных тестов; % отрицательных тестов;% отказов от тестирования; % работников, проходящих программу детоксикации.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
количество дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих; количество дней, пропущенных по немедицинским причинам на 100 работающих.

Пример:
Система контроля и управления доступом (СКУД) на предприятиях **ПАО «Северстали», «Алкорамки» на ПАО «ГМК «Норильский никель»** (Приложение 2, п.2.1.)

2.2. Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя

ЦЕЛЬ

Снижение доли сотрудников с риском пагубного употребления алкоголя .

ОПИСАНИЕ

Наиболее оптимальным способом выявления вышеуказанных зон является использование теста AUDIT, разработанного Всемирной организацией здравоохранения. Ответы на каждый вопрос оценивают в баллах от 0 до 4, затем суммируются.

В результате респондент может набрать от 0 до 40 баллов:

1 сотрудники, которые набрали от 0 до 8 баллов, относятся к «зеленой зоне» – им не требуется консультация;

2 сотрудники, которые набрали от 8 до 19 баллов, находятся в «желтой зоне» – они нуждаются в консультации;

3 сотрудники, которые набрали свыше 20 баллов, находятся в «красной зоне» – им требуется направление к наркологу.

Организация этой работы требует создание консультативного кабинета и подготовки специалистов. Консультировать сотрудников могут врач, средний медицинский работник, психолог или медицинский психолог. Если в организации уже существует кабинет психологической помощи, необходимо дополнить его функции оказанием консультативной помощью сотрудникам с риском пагубного употребления алкоголя.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

отдел кадров;
медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Срок реализации - до достижения устойчивого результата.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Отчет отдела кадров о количестве обученных сотрудников; повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Снижение доли сотрудников в «красной зоне» по результатам теста AUDIT.

Пример:
Бельгийская компания «Resilux», производитель упаковочных материалов (Приложение 2, п. 2.2.)

2.3. Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя

ЦЕЛЬ

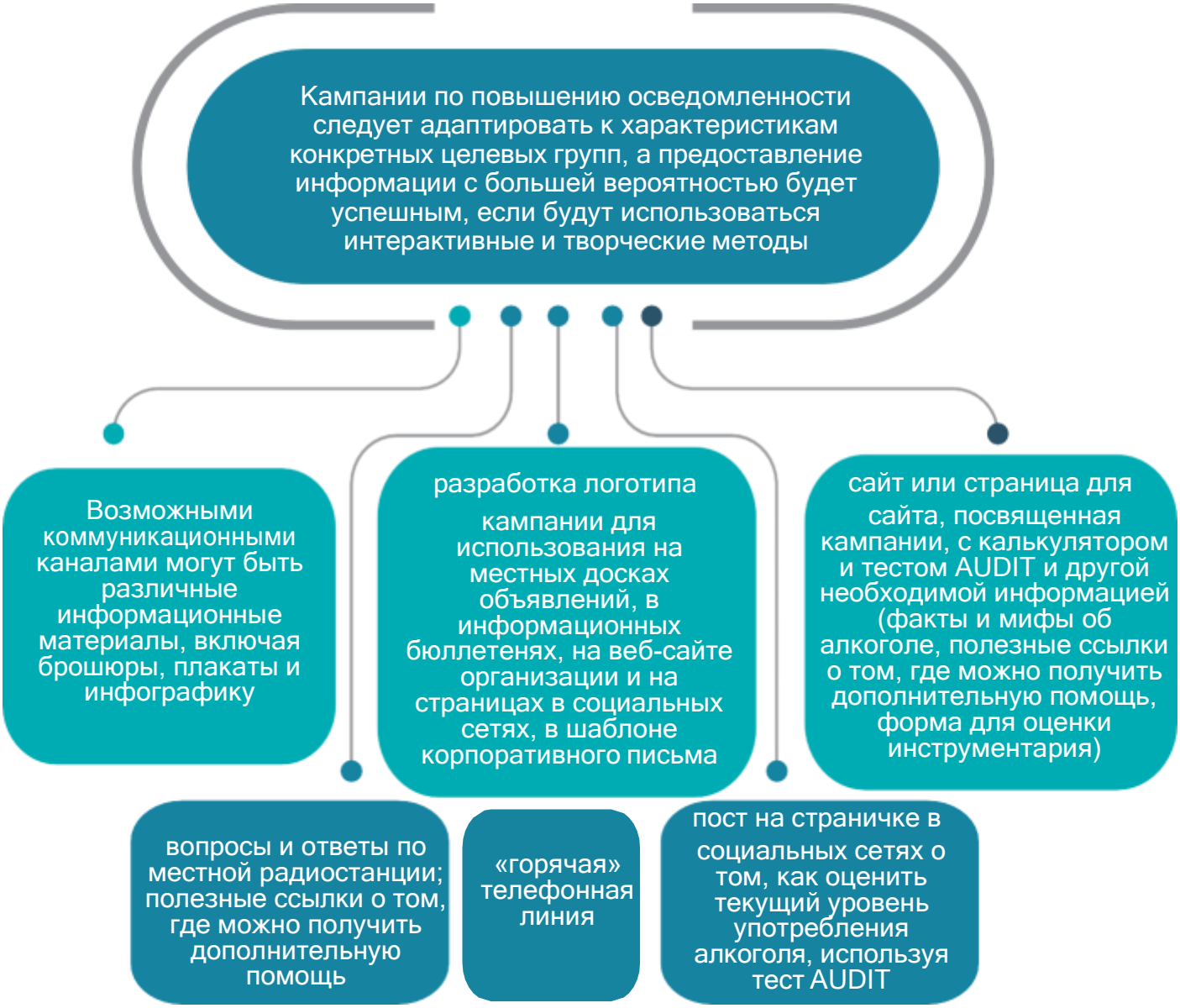
Повысить осведомленность работников и менеджеров о вреде, связанном с алкоголем и рисках, связанных с алкоголем на рабочем месте.

ОПИСАНИЕ

Коммуникационная кампания, направленная на повышение осведомленности сотрудников, является ключевым компонентом, предваряющим организацию любых действий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя.

Научные данные показывают, что программы обучения и подготовки на рабочем месте могут эффективно влиять на поведение сотрудников, связанное с употреблением алкоголя. Важным аспектом информационной работы является также предоставление сведений о политике в отношении употребления алкоголя, о помощи, которую сотрудники могут получить на рабочем месте или о поддержке, предлагаемой сторонними организациями. Информации о последствиях употребления алкоголя способствует развитию культуры в организации, где работники, зная о потенциальных рисках алкогольного потребления для безопасности и здоровья, готовы поощрять друг друга к безопасной работе. Чтобы обучение сотрудников было эффективным, оно не должно быть одноразовым мероприятием. Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью. Для организации эффективного обучения рекомендуется подготовить группу организаторов (2-3 координаторов для небольшой компании или команды для крупной), которые проводят обучение.

№№ Минут	Название темы	Содержание	
1	Введение.	Обоснование. Цели и задачи тренинга.	20
2	Законодательство в решении проблем пагубного потребления алкоголя	Алкогольные проблемы в трудовом законодательстве. Принципы организации системы профилактических мер в организации. Политика в отношении употребления алкоголя.	60
3	Влияние употребления алкоголя на сотрудника и организацию	Причины употребления алкогольных напитков. Влияние алкоголя на организм человека. Острые и хронические эффекты. Термины и определения. Влияние алкоголя на производительность труда.	60
4	Оценка ситуации в организации и оказании консультативной помощи	Диагностика проблем с алкоголем на рабочем месте. Использование вопросника AUDIT. Интерпретация рисков. Краткие вмешательства.	30
5	Программа информирования сотрудников	Формы и методы повышения осведомленности сотрудников.	30
6	Оценка и мониторинг реализации программы	Разработка индикаторов программы. Организация сбора и анализа информации	60



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

отдел кадров;
PR отдел.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

до достижения устойчивого результата.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Отчет отдела кадров о количестве обученных сотрудников, количестве активных посетителей сайта, количестве звонков на «горячую» телефонную линию.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя, %; повышение уровня осведомленности о политике (стандарте) в отношении употребления алкоголя, %; доля сотрудников, положительно ответивших на вопросы проверочного теста.

Пример:
Коммуникационная кампания **торгового порта Барселоны**. **(Приложение 2.4)**
Бельгийская компания «Resilux», производитель упаковочных материалов (Приложение 2, п. 2.3.)

2.4. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий

ЦЕЛЬ
Снижение мотивации для употребления алкоголя.

ОПИСАНИЕ
Данная практика может применяться как часть корпоративной политики, либо как самостоятельное мероприятие. Основная идея – показать людям, что алкоголь – это не обязательная часть праздника, что можно веселиться и без употребления алкогольных напитков. Проведение такого праздника требует творческого подхода, и может осуществляться самостоятельно или с привлечением сторонних организаций.

Принимает решение о формате и программе празднования, безусловно, руководство, иногда советуясь с подчиненными. В случае безалкогольной вечеринки не стоит делать сотрудникам «сюрприз»: кто-то может рассчитывать на бесплатную выпивку, а кто-то даже принести с собой. Чтобы избежать неприятных ситуаций, лучше предупредить о формате заранее и позаботиться о том, чтобы корпоратив не был запятнан разговорами о том, почему отсутствует выпивка. Поэтому лучше предупредить заранее, а точнее – оговорить положительные стороны планируемого мероприятия.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:
отдел кадров;
PR отдел;
специализированные агентства.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
Определяются общим планом корпоративных мероприятий.

РЕЗУЛЬТАТ
Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА
Выполнение плана мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА
Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

Пример:
Организация безалкогольных корпоративных мероприятий (Приложение 2, п.2.4.)

Практики корпоративных программ по направлению:

«ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И РАБОЧЕЕ МЕСТО»

АКТУАЛЬНОСТЬ

Цель практик - повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников компании и членов их семей. Целевая аудитория - сотрудники предприятия и члены их семей.

Практики, направленные на создание среды для здорового питания на предприятии и предоставления сотрудникам возможности формировать и следовать рациону здорового питания, обеспечения доступа к питьевой воде, продуктам и блюдам для здорового питания.

3.1. Вода в офис

ЦЕЛЬ

обеспечить сотрудникам предприятия в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде.

ОПИСАНИЕ

Территорию офиса, комнату приема пищи, столовую и комнаты для переговоров оснастить кулерами с питьевой водой.

Сотрудникам, имеющим выездной характер работы и работающим удаленно предусмотреть выдачу питьевой воды в бутылках.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

% помещений и территории, оснащенных кулерами с питьевой водой.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100м от рабочего места.

Пример:
Организация питания в ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» (приложение 3, п. 3.1)
Корпоративная программа «Здоровье на рабочем месте» в ОАО «Дальневосточная распределительная сетевая компания» (приложение 3, п. 3.2)
Программа «Живая вода» в корпоративной программе «Здоровье» в АО «Сибирская угольная энергетическая компания" (приложение 3, п. 3.3)

3.2. Питание в рабочее время

ЦЕЛЬ

Обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении.

ОПИСАНИЕ

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - руководство предприятия, административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

наличие на территории предприятия помещения для приема пищи или пункта организованного питания (столовая, кафе, буфет и др.).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время.

Пример:
Корпоративная программа «Здоровье на рабочем месте» в ОАО «Дальневосточная распределительная сетевая компания» (приложение 3, п. 3.2)
Корпоративная программа «Здоровье» в АО «Сибирская угольная энергетическая компания" (приложение 3, п. 3.3)
Интегральная программа «Здоровый образ жизни» в АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (приложение 3, п. 3.4)
Практика предоставления помещения для приема пищи в ФГУ «Ставропольский центр стандартизации, метрологии и сертификации» (приложение 3, п. 3.5)
Практика выделения помещения для приема пищи в ООО Промышленно-торговый центр «Яса» (приложение 3, п. 3.6)

3.3. Методические рекомендации для предприятий, предоставляющие услуги питания

ЦЕЛЬ

Разработка комплексных рекомендаций для предприятий, предоставляющих услуги общественного питания для сотрудников компании.

ОПИСАНИЕ

Работа начинается с проведения аудита оборудования, инструментария и программного обеспечения на предприятиях, предоставляющие услуги по питанию. В разрабатываемых методических рекомендациях целесообразно отразить следующие разделы: требования к оборудованию (наличие пароконвектомата и др.), персоналу, закупаемой пищевой продукции, безопасному хранению пищевых продуктов, контролю температурного режима в холодильном оборудовании, соблюдению технологии приготовления блюд меню «здоровое питание», а также требования к ассортименту меню для рациона здорового питания, введение сезонных продуктов в меню, использование специальной информационной маркировки для блюд и напитков меню для здорового питания.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - руководство предприятия, административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ. ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

наличие пароконвектомата на предприятии общественного питания, оснащение программным обеспечением по контролю за хранением пищевых продуктов и регламентируемого температурного режима.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% предприятий, предоставляющие услуги организованного питания оснащены пароконвектоматами; отсутствие случаев пищевой инфекции.

Пример:
Организация питания в ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» (приложение 3, п. 3.1)
Корпоративная программа «Здоровье» в АО «Сибирская угольная энергетическая компания"(приложение 3, п. 3.3)
Корпоративная программа «Здоровье СИБУР» в ПАО «СИБУР Холдинг» (приложение 3, п. 3.7)

3.4. Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание»

ЦЕЛЬ

Информировать сотрудников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя осознанному выбору; выделить блюда и напитки, соответствующие критериям рациона здорового питания.

ОПИСАНИЕ

Экспертом врачом-диетологом совместно с технологом предприятия, предоставляющего услуги по питанию, разрабатываются критерии оценки блюд и напитков для меню «Здоровое питание». Для разработки критериев используются основные правила рациона здорового питания (например, рекомендации экспертов ВОЗ - https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet), которые адаптируются с учетом возможности и условий общественного питания. Особое внимание следует уделить содержанию соли, сахара и насыщенных жиров в блюдах и напитках; технологии приготовления блюда и используемых пищевых продуктов (пример – для снижения уровня насыщенных жиров в рационе, рекомендуется потребление низкожировых или обезжиренных молочных продуктов, следовательно, одним из критериев отнесения блюда для меню «Здоровое питание» будет использование при приготовлении только данных видов молочной продукции). После разработки критериев проводится экспертная оценка технологических карт блюд и напитков, используемых в ассортименте предприятия питания и отбираются позиции, соответствующие критериям маркировки. Маркировка в виде логотипа (рисунка) или информационного сообщения (например – количество калорий в блюде) наносится рядом с данным блюдом в меню и/или размещается в зоне раздачи готовых блюд. Блюда, которые находятся в ассортименте предприятия питания, но на момент проведения аудита не соответствуют критериям маркировки, могут быть доработаны, т.е. изменены по рецептуре и/или технологии приготовления. Учитывая наличие сезонного меню (осень-зима и весна-лето) следует выполнить аудит всего каталога технологических карт, которым располагает предприятие питания, а также последующих новых блюд, вводимых в меню.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом, технолог предприятия общественного питания, врач-диетолог или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания и отмеченных маркировкой/ информационным сообщением.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, покупающих блюда и напитки с маркировкой.

Пример:

Корпоративная программа «Здоровье СИБУР» в ПАО «СИБУР Холдинг» (приложение 3, п. 3.7)

Корпоративная программа «Здоровье» в ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ» (приложение 3, п. 3.8)

3.5. Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания на всех площадках и мероприятиях компании

ЦЕЛЬ

Предоставление возможности для осознанного выбора продуктов и блюд для рациона здорового питания в течение рабочего времени.

ОПИСАНИЕ

Формирование меню для пунктов питания (столовой, кафе и др.), ассортимента буфета, приемных, комнат – переговорных, меню кофе-брейков и образовательных семинаров, меню выездных мероприятий и фуршетов и др. в соответствии с критериями рациона для здорового питания. Приглашенным специалистом врачом-диетологом совместно с технологом предприятия, предоставляющего услуги по питанию, разрабатываются критерии для меню «Здорового питания» и ассортименту буфета и др., согласно рекомендациям экспертов ВОЗ (https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet).

Например, включение рыбных блюд (в качестве основных блюд на горячее) в меню не менее двух раз в неделю или введение «рыбных дней», обязательное ежедневное наличие в категории «закуски, салаты» - блюд из сырых свежих овощей и фруктов (согласно сезону), введение блюд из бобовых не реже 2 раза в неделю или блюд с бобовыми в меню на постоянной основе (пример, чечевичная похлебка, салат с фасолью, зеленый горошек к гарниру и др.). Проведение аудита меню столовой на соответствие критериям для меню, непосредственное формирование меню «Здоровое питание». Проведение аудита ассортимента приемных, комнат-переговорных, меню для кофе-брейка и др. на соответствие разработанным критериям.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом, технолог предприятия общественного питания, врач-диетолог или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% переработанных с учетом критериев рациона здорового питания меню для столовой, буфета, кафе или кулинарии, приемных и переговорных, кофе-брейков, выездных и образовательных мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

- % площадок и мероприятий, используемых данные меню.

Пример:

Организация здорового и лечебно-профилактического питания в ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» (приложение 3, п. 3.1)

Корпоративная программа «Здоровье СИБУР» в ПАО «СИБУР Холдинг» (приложение 3, п. 3.7)

Корпоративная программа «Здоровье» в ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ» (приложение 3, п. 3.8)

3.6. Ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров

ЦЕЛЬ

Ограничить в рабочее время выбор «нездоровых» продуктов с высоким содержанием сахара, соли и насыщенных жиров.

ОПИСАНИЕ

Провести анализ ассортимента столовой, кафе, буфета, кулинарии и автоматов продажи готовых продуктов питания. Исключить из ассортимента продажи продукты с высоким содержанием сахара, соли и насыщенных жиров, таких как картофельные чипсы, сладкие и газированные напитки, энерготоники, крекеры и сухарики, шоколадные батончики и др. Включить в ассортимент продукты для «здорового перекуса», такие как - овощная соломка, йогурты с содержанием жира менее 2,5%, яблочные чипсы или хрустила, зерновые батончики и др.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - административно-хозяйственная служба, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% переработанных каталогов ассортимента продажи готовой продукции.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% площадок/автоматов продажи, исключивших из ассортимента продаж продукты с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.

Пример:

Корпоративная программа «Здоровье СИБУР» в ПАО «СИБУР Холдинг» (приложение 3, п. 3.7)

Корпоративная программа «Здоровый образ жизни» в ООО «Джонсон & Джонсон» (приложение 3, п. 3.9)

3.7. Обучение сотрудников компании и работников предприятия общественного питания, расположенного на территории компании основам рациона здорового питания

ЦЕЛЬ

Формирование у сотрудников высокой осведомленности в области рациона здорового питания.

ОПИСАНИЕ

Для мероприятий образовательного характера приглашаются эксперты в области питания (врач-диетолог, специалист по здоровому образу жизни или др.) для проведения лекций, мастер-классов и семинаров. Темы для мероприятий выбираются исходя из потребности сотрудников. Для лекций и образовательных семинаров могут быть предложены следующие темы: «Здоровое питание: сложно или просто?!», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др. Для участия в образовательных мероприятиях приглашаются сотрудники компании и члены их семей, работники предприятия общественного питания, расположенного на территории компании. Мероприятия могут быть проведены дистанционно.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - административно-хозяйственная служба,
профсоюзный комитет, PR служба или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

3-4 раза в год, постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество проведенных образовательных мероприятий, количество сотрудников, посетивших данные мероприятия.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления.

Пример:
Интегральная программа «Здоровый образ жизни» в АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (приложение 3, п. 3.4)
Корпоративная программа «Здоровье СИБУР» в ПАО «СИБУР Холдинг» (приложение 3, п. 3.7)
Корпоративная программа «Здоровье» в ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ» (приложение 3, п. 3.8)
Корпоративная программа «Здоровый образ жизни» в ООО «Джонсон & Джонсон» (приложение 3, п. 3.9)

3.8. Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях предприятия

ЦЕЛЬ

Повысить информированность сотрудников в вопросах здорового питания.

ОПИСАНИЕ

Информация о здоровом питании в необходимом формате может быть разработана специалистами или взята из доступных официальных печатных и электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области формирования здорового образа жизни. (например, с сайта www.takzdorovo.ru, https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet - сайт Всемирной Организации Здравоохранения, раздел «Здоровое питание»). Размещение информации может быть разным: во внутренних коммуникациях компании, на столах в столовой, в комнате отдыха, в курительной зоне, рассылка по электронной почте или др. Информация может быть размещена на сувенирной продукции (ежедневники, календари и др.). Примеры информационных сообщений по отдельным темам представлены в приложении 3.11.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - PR служба, административно-хозяйственная служба, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом, приглашенный специалист – врач-диетолог.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

проведение на постоянной основе с периодичностью в 2-6 недель.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество сообщений, размещенных в коммуникациях за 12 месяцев.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

количество сотрудников, изменивших конкретные привычки питания (повысили потребление фруктов, перестали досаливать приготовленные блюда, стали ежедневно завтракать и др.).

Пример:
Корпоративная программа «Здоровье» в АО «Сибирская угольная энергетическая компания" (приложение 3, п. 3.3)
Корпоративная программа «Здоровье СИБУР» в ПАО «СИБУР Холдинг» (приложение 3, п. 3.7)

3.9. Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания

ЦЕЛЬ

Популяризировать блюда для рациона здорового питания и продемонстрировать опыт блюд из легких в приготовлении и доступных ингредиентов.

ОПИСАНИЕ

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - PR служба, административно-хозяйственная служба, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом и технолог предприятия, осуществляющего организацию питания.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

1-6 недель, проведение периодическое на постоянной основе.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество присланных на конкурс заявок.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

количество рецептов, которые сотрудники стали использовать в домашнем приготовлении.

Пример:
Интегральная программа «Здоровый образ жизни» в АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (приложение 3, п. 3.4)
«Ежегодный всероссийский конкурс блюд для здорового питания в ФГБУ «НМИЦ ПМ» Минздрава России (приложение 3, п. 3.10)

3.10. Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе питания

ЦЕЛЬ

Стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания.

ОПИСАНИЕ

Ответственным лицом за 2-4 недели до проведения мероприятия избирается актуальная тема и объявляется конкурс на самое креативное блюдо из выбранного продукта. Сотрудников знакомят с условиями конкурса (рецепт блюда из доступных ингредиентов, описание техники приготовления блюда, фото блюда). Условия конкурса доносятся до всех сотрудников с приглашением к участию. Поступившие заявки от участников обрабатываются комиссией конкурса, выбираются самые интересные. В день (или в течение 2-14 дней) проведения мероприятия, блюда-победители, приготовленные поварами столовой, включаются в меню и присутствуют на раздаче блюд, чтобы желающие смогли провести дегустацию. Блюда, получившие большее количество положительных откликов, на постоянной основе включаются в меню столовой. Блюда могут быть помечены авторскими логотипами или сообщениями. Рецепты блюд в оформленном виде размещаются на корпоративном портале, выполняется рассылка или др. действие, чтобы не только сотрудники, но и члены их семьи могли внедрить данные блюда в рацион. Практику целесообразно проводить на постоянной основе, к работе в конкурсной комиссии привлечь диетолога и технолога для разработки Технологических карт блюд. Тема практики может быть разнообразной исходя из потребности сотрудников и задач профилактики в данном коллективе.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - PR отдел, административно-хозяйственная часть, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом, технолог предприятия, осуществляющий организацию питания.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика с периодичностью 1 раз в 2-6 месяцев.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество проведенных мероприятий, количество сотрудников, посетивших мероприятие.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

количество сотрудников, использующих данную продукцию (блюдо, напиток).

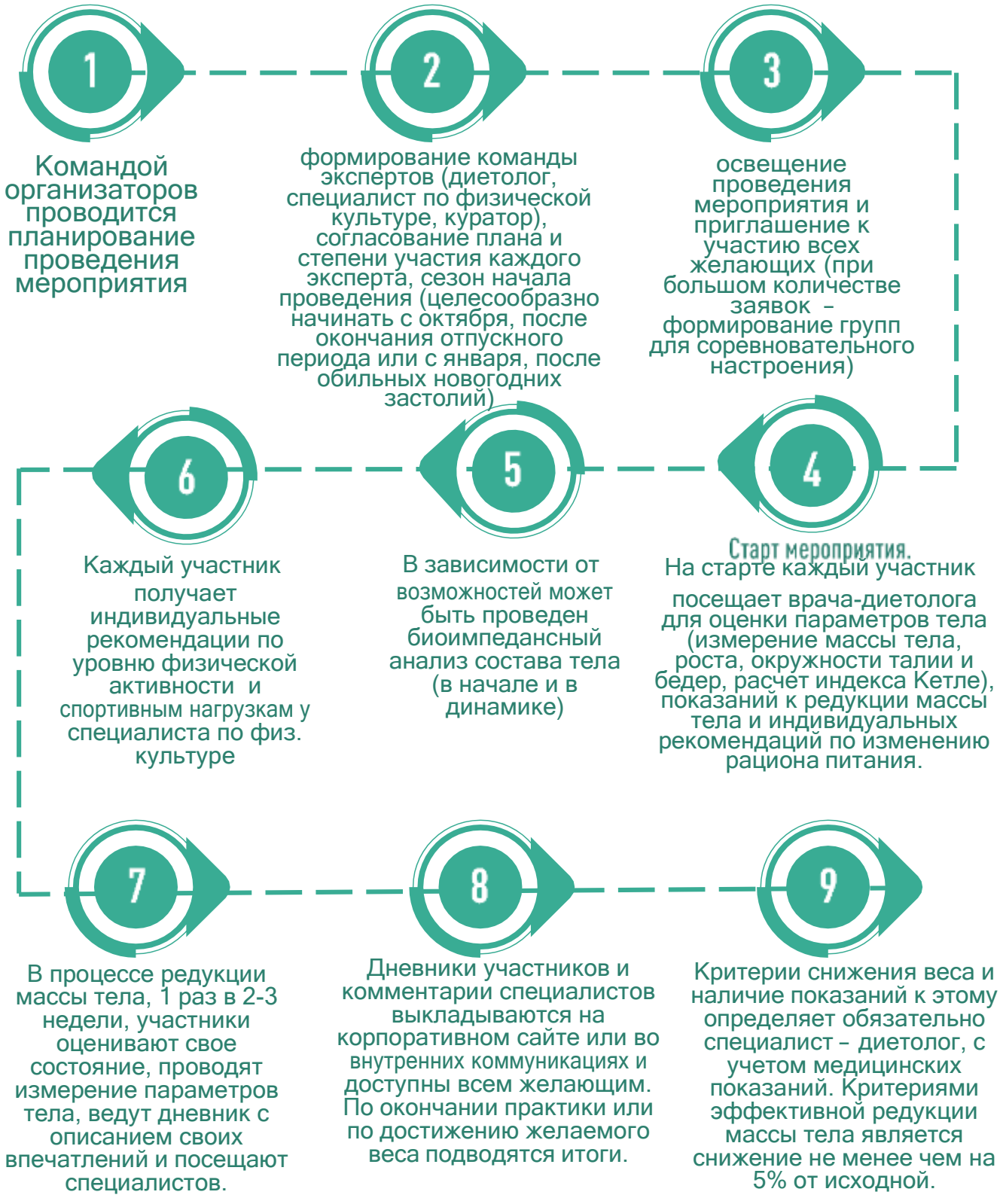
Пример:
Интегральная программа «Здоровый образ жизни» в АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (приложение 3, п. 3.4)

3.11. Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного примера

ЦЕЛЬ

Для повышения мотивации и приверженности к рациону здорового питания на личном примере показать возможность изменений в сторону оздоровления пищевых привычек, последовательность данных решений и достижение положительного результата в виде коррекции избыточной массы тела.

ОПИСАНИЕ



ОТВЕТСТВЕННЫЕ
(в зависимости от структуры предприятия) - PR отдел, административно-хозяйственная часть, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом, врач-диетолог и специалист по физической культуре.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
не менее 12 недель, практика может быть постоянно действующей.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:
количество мероприятий, количество вовлеченных сотрудников.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
количество сотрудников с положительной динамикой.

Пример:
Интегральная программа «Здоровый образ жизни» в АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (приложение 3, п. 3.4)
Корпоративная программа «Здоровье» в ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ» (приложение 3, п. 3.8)

3.12. Организация мероприятия с нетривиальной подачей блюд здорового питания

ЦЕЛЬ

продемонстрировать в реальной практике возможность проведения праздничных мероприятий в соответствии с традициями здорового питания.

ОПИСАНИЕ

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - PR отдел, административно-хозяйственная часть, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом, врач-диетолог или специалист по здоровому питанию, технолог общественного питания.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

периодически, практика может быть постоянно действующей, например - ежегодной.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество мероприятий, количество сотрудников, посетивших мероприятие.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

количество сотрудников, использующих блюда с мероприятия в своем рационе.

Пример:
Традиция проведения в первый день ежегодной конференции фуршета «Вечер здорового питания» в ФГБУ «НМИЦ ПМ» Минздрава России (приложение 3, п. 3.10)

3.13. Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания

ЦЕЛЬ

провести оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона.

ОПИСАНИЕ

Проведение опроса сотрудников. Анкеты для оценки пищевых привычек (приложение 3, п. 3.12) размещается на внутреннем портале компании или предоставляется сотрудникам иным способом. Отвечая на вопросы об имеющихся пищевых привычках, сотрудник заполняет анкету. К вопроснику приложен ключ – позиции, отвечающие рациону здорового питания.

Знакомясь с ними, сотрудник приобретает информацию о том, что необходимо изменить в своем рационе, чтобы он соответствовал здоровому питанию. На основе вопросника может быть разработан калькулятор для мобильного приложения или другого использования.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

(в зависимости от структуры предприятия) - PR отдел, административно-хозяйственная часть, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика или в дни проведения тематических акций.

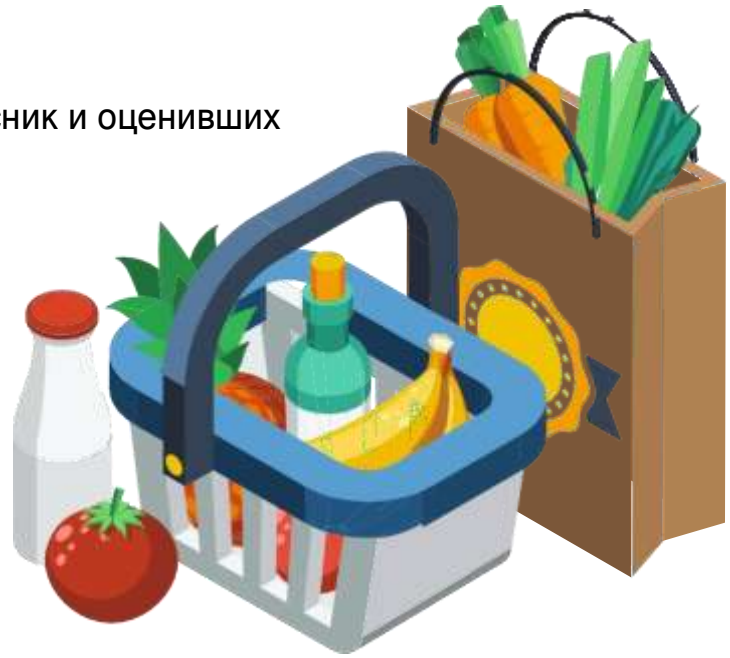
РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% сотрудников, заполнивших вопросник и оценивших свои привычки питания.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% сотрудников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления.



Пример:

Интегральная программа «Здоровый образ жизни» в АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (приложение 3, п. 3.4)

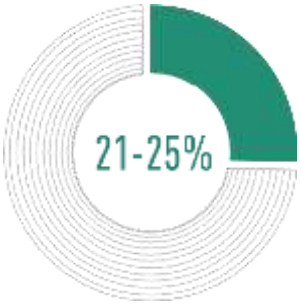
Выездные мероприятия «Дни здоровья», проводимые Федеральным Центром здоровья ФГБУ «НМИЦ ПМ» Минздрава России (приложение 3, п. 3.10)

Практики корпоративных программ по направлению:

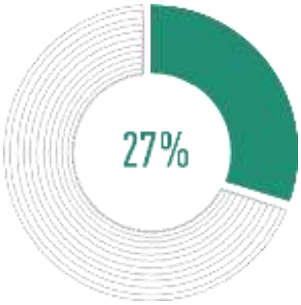
«ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ»

АКТУАЛЬНОСТЬ

Согласно данным Всемирной организации здравоохранения отсутствие ФА является четвертым по значимости фактором риска глобальной смертности (6% случаев смерти в мире). Кроме того, по оценкам, физическая инертность является основной причиной.



случаев рака молочной железы и толстой кишки



случаев диабета

случаев ишемической болезни сердца

взрослого населения России имеют низкую ФА на работе и в свободное время

Известные полезные эффекты ФА для здоровья включают снижение риска сердечно-сосудистых заболеваний, гипертензии, диабета и некоторых форм рака, а также пользу при комплексном ведении некоторых хронических состояний. Кроме того, она положительно влияет на психическое здоровье – снижает стрессовые реакции, тревожность и депрессию, а также отсрочивает наступление последствий болезни Альцгеймера и других форм слабоумия. Наконец, физическая активность – это ключевая детерминанта расхода энергии, и поэтому, она имеет важнейшее значение для энергетического баланса и сохранения оптимального веса. Существует большое количество эмпирических исследований, доказывающих, что в результате внедрения программ на рабочем месте у работников повышается физическая активность, снижается индекс массы тела, улучшаются показатели здоровья и т.д. Есть доказательства, что у работников также растет удовлетворенность от работы, увеличивается производительность труда и заработная плата, снижается стресс.

4.1. Оценка уровня физической активности и тренированности работников

ЦЕЛЬ

Выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности.

ОПИСАНИЕ

Изучение уровня физической активности и тренированности работников является основополагающим инструментом как для оценки исходного уровня ФА работников, так и для мониторирования процесса реализации программы и оценки достижения цели – повышения уровня ФА работников. Для оценки уровня физической активности и тренированности работников применяются Глобальный опросник по физической активности (GPAQ) (Приложение 4, п.4.1) и Тест Ходьбы (Приложение 4, п.4.2) / Тест Лестничная проба (Приложение 4, п.4.3), которые могут проводиться до и в конце программы по ФА и\или, как часть информационно-мотивационной кампании.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- служба охраны;
- отдел кадров;
- медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

До и после реализации программы, а также в рамках проведения других практик, направленных на повышение физической активности.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% работников, участвующих в оценке; % работников с низким уровнем физической активности; % работников с низким уровнем тренированности.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

Пример:
Программа по здоровому образу жизни АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (Приложение 4, п.4.4)

4.2. Организация командно-спортивных мероприятий

ЦЕЛЬ

Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.

ОПИСАНИЕ

Данный проект направлен на повышение физической активности работников посредством предоставления возможности бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемых спортивно-оздоровительных комплексов для занятий массовыми и игровыми видами спорта (футбол, волейбол, баскетбол, плавание, тренажерные залы и др.), а также путем организации и проведения разного рода спортивных состязаний по игровым командным видам спорта и индивидуальному участию работников в формате летних и зимних спартакиад.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- отдел кадров;
- медицинская служба.
- служба охраны;

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Без ограничений

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% работников, участвующих в командно-спортивных мероприятий; % работников с низким уровнем физической активности; % работников с низким уровнем тренированности.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

Пример:
Здоровье, поддержка здорового образа жизни и безопасность труда АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (Приложение 4, п.4.4)
ПАО «Северсталь» «Безопасность труда и охрана здоровья персонала» (Приложение 4, п.4.5)
АО «Каменскволокно» Программа формирования здорового образа жизни работников и членов их семей (Приложение 4, п.4.6)
Корпоративная программа ООО «Johnson & Johnson» (Приложение 4, п.4.8)

4.3. Организация физкульт-брейков на Предприятии

ЦЕЛЬ
Снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня.

ОПИСАНИЕ
Организация такого рода вмешательства является одним из индивидуально-групповых подходов влияния на работников. Для проведения физкульт - брейков используются разработанные совместно со специалистами в области ФА профильных научно-медицинских учреждений Комплексы физических упражнений (специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте («Зарядка для офиса», «Офисная йога», «Пилатес для офиса» и др.) с учетом специфики условий и характера труда работников и размещение их на наиболее адекватном/подходящем ресурсе для разных категорий работников. Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников. Регламент разрабатывается с учетом специфики труда работников.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ
- служба охраны;
- отдел кадров;
- медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
Без ограничений.

РЕЗУЛЬТАТ
Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:
административное закрепление физкульт-брейков; разработка регламента; количество разработанных и внедренных комплексов физических упражнений; % работников, участвующих в физкульт-брейках.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
увеличение % работников, участвующих в физкульт-брейках; число дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих; число случаев производственного травматизма.

Пример:
ПАО «Северсталь» Корпоративная программа «Безопасность труда и охрана здоровья персонала» (Приложение 4, п.4.5)
Программа по здоровому образу жизни АО «Финансовая корпорация Уралсиб» (Приложение 4, п.4.4)

4.4. «Неделя физической активности»

ЦЕЛЬ

Повышение информированности работников о пользе физической активности и мотивации к повышению уровня физической активности.

ОПИСАНИЕ

В рамках «Недели физической активности» проводятся информационно – мотивационные кампании (тематические рассылки по всем существующим каналам связи, викторины, конкурсы мотивационных плакатов и др.), работники отказываются от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице, проводят гимнастику в офисах: специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте («Зарядка для офиса», «Офисная йога», «Пилатес для офиса»). Также работники участвуют в спартакиадах, турнирах, конкурсах, велопробегах и др. Вовлекаются в соответствующие мероприятия не только работники, но и члены их семей, клиенты и партнеры, подшефные организации. «Неделя физической активности» завершается «Лестничными пробами» – подъемом пешком на несколько этажей с последующим контролем одышки и пульса или «Тестом ходьбы» с целью оценки физической тренированности. По итогам «Недели физической активности» выбирается самый активный филиал компании и самый тренированный сотрудник, победители получают призы: офисное спортивное оборудование, денежное вознаграждение и др.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- служба охраны;
- отдел кадров;
- медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

1-2 раза в год.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% работников, участвующих в разных компонентах «Недели физической активности», число тематических рассылок, количество разработанных буклетов, плакатов и др. печатной продукции.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

Пример:
ПАО «Северсталь» «Безопасность труда и охрана здоровья персонала» (Приложение 4, п.4.5)
Программа по здоровому образу жизни АО «Финансовая корпорация «Уралсиб» (Приложение 4, п.4.4)
АО «Каменскволокно» Программа формирования здорового образа жизни работников и членов их семей (Приложение 4, п.4.6)

4.5. Мобильные приложения «Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни»

ЦЕЛЬ

Стимулирование и мотивация работников к повышению уровня физической активности посредством мобильных приложений.

ОПИСАНИЕ

Соревновательный элемент, один из вариантов групповых спортивных мероприятий «Глобальное соревнование по ходьбе» направлено на мотивирование и вовлечение работников в мероприятия для повышения их физической активности посредством увеличения количества шагов в день/неделю/месяц, оцениваемых специально разработанным мобильным приложением. Это приложение позволяет принять участие в указанном мероприятии всем сотрудникам кампании независимо от их территориального расположения.

Через приложение люди объединяются в команды по 8/10 человек и в течение определенного периода команды пытаются набрать максимальное количество шагов. Активность повышается в среднем от 20-25%. Дополнительные мероприятия включают формирование пространства, способствующее движению: удобные дорожки для ходьбы около офиса, доступные и широкие лестничные пролеты, использование эргономичных столов. «Дерево жизни» - Игровое пространство (приложения) позволяет вовлечь в процесс и повысить мотивацию на здоровье сбережение поколений Y, Z до 30 лет включительно (Tower Watson). Корпоративная ИТ игра «Дерево жизни» направлена на укрепление здоровья сотрудников. Все подключенные сотрудники выращивают свои деревья с помощью здоровье сберегающих действий (снижения веса, походов в спортзал, подъемов по лестнице и др.).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- служба охраны;
- отдел кадров;
- медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Без ограничений.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% работников, использующих мобильные приложения.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

Пример:

Корпоративная программ «Здоровье сотрудника» НМЛК (Приложение 4, п.4.7) Корпоративная программа ООО «Johnson & Johnson» (Приложение 4, п.4.8)

Практики корпоративных программ по направлению:

«СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ»

5.1. Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг)

ЦЕЛЬ

Обеспечение высокого уровня вовлечения работников в программы здорового образа жизни на рабочем месте.

ОПИСАНИЕ

поведенческая задача (какие конкретные действия работники предпримут после проведения коммуникационной кампании, например пройдут опрос или поучаствуют в «Дне психологического здоровья»);

информационная задача (какие новые знания появится у работников, например, знание о методах эффективного копинга на рабочем месте);

При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях.

Высокоэффективные коммуникационные кампании учитывают препятствия к целевому поведению (например, участие в профилактических программах может потребовать потратить рабочее время на участие в оздоровительной акции, что может привести к переработке) и преимущества профилактического мероприятия (например, получение бесплатной консультации от узкого специалиста).

Для достижения целевого эффекта необходимо использовать несколько каналов коммуникации (желательно 2-3 вида), в том числе рассылку по электронной почте, оповещение работников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- Служба управления персоналом;
- PR-служба;
- Служба охраны труда;
- Медицинская служба.

Использование концепции социального маркетинга, «4Р» стратегий при планировании кампаний.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Проведение информационных рассылок, коммуникаций - 3-4 раза в год.

РЕЗУЛЬТАТ

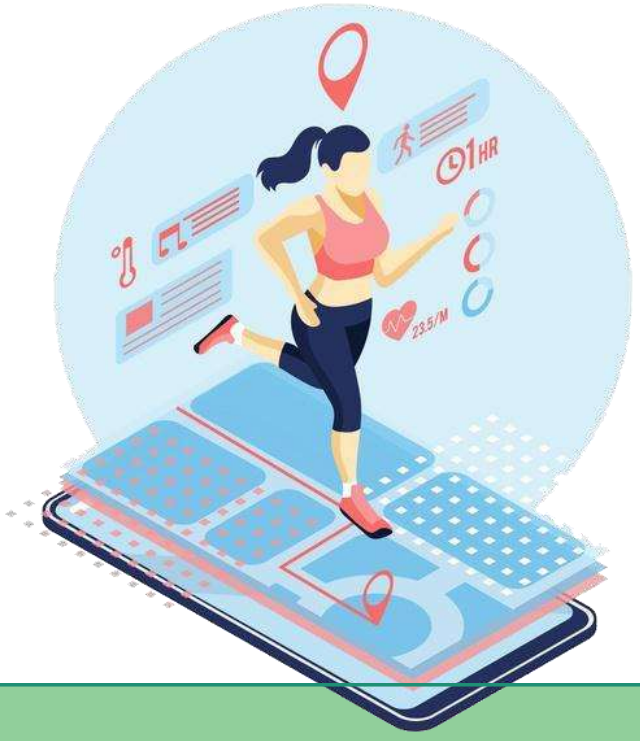
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Посещение сайта/информационной страницы (увеличение кол-ва посещений к предыдущему временному периоду в %).

Кол-во целевых действий сотрудников (открытие писем, прохождение опросов и др. к предыдущей кампании/временному периоду в %).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Кол-во работников участвующих в мероприятиях (в % к предыдущей кампании/временному периоду).



Пример:
Программа сохранения здоровья и благополучия работников компании Caterpillar (Приложение 5, п. 5.1)
http://thehealthproject.com/winner/caterpillar-healthy-balance/
Использование поощрения для вовлечения работников в программу здорового образа жизни (Приложение 5, п. 5.2)

5.2. Проведение «Кружков благополучия»

ЦЕЛЬ

Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.

«Кружки благополучия» - открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды. Обсуждение мер по созданию благоприятной психоэмоциональной обстановки является важным компонентом комплексных программ ЗОЖ на рабочем месте. Наиболее важными темами для обсуждения являются: уровень рабочей нагрузки, возможность влияния на рабочий процесс, создание условий для взаимоподдержки, оптимальный режим труда и отдыха, создание благоприятного внутреннего климата.

ОПИСАНИЕ

ОТВЕТСТВЕННЫЕ
- служба управления персоналом;
- юридическая служба;
- служба охраны труда;
- медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
Не менее, чем 1 раз в квартал

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:
Кол-во проведенных собраний, для улучшения психологического климата на рабочем месте.
Кол-во работников, поучаствовавших в собраниях (увеличение кол-ва участников к предыдущему временному периоду в %).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами).
Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

Пример:
Комплексная программа психоэмоционального здоровья работников в компании ООО «Юнилевер Русь» (Приложение 5, п. 5.3)

5.3. Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте

ЦЕЛЬ

Повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу, формирование навыков копинга), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда у линейных руководителей, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

ОПИСАНИЕ

Для проведения образовательных мероприятий целесообразно использовать обеденное время (формат «обучение в обеденный перерыв» в течение 30-40 мин.), а также технологии дистанционного обучения.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ
- служба управления персоналом
- служба охраны труда
- медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
Не менее 4 образовательных мероприятий в год.
Обучение работников и линейных руководителей в формате 30-40 минутных образовательных сессий.
Однократное обучение лидеров психологического благополучия в объёме 72 часов.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:
Кол-во работников, вовлечённых в образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%)
Кол-во линейных руководителей, прошедших образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%)
Кол-во работников в группе риска психоэмоциональных нарушений (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:
Уровень абсентеизма (% изменений к предыдущему периоду)
Уровень обращений в линию психологической поддержки (% изменений к предыдущему периоду)

Пример:
Программа внедрение лидерства в психологическом благополучии в компании Siemens (Приложение 5, п 5.4)
https://www.youtube.com/watch?v=zc4iJ0x34iY

5.4. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья

ЦЕЛЬ

Повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни на предприятии. Как правило, Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья включают несколько основных частей: оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (профилактическое консультирование).

ОПИСАНИЕ

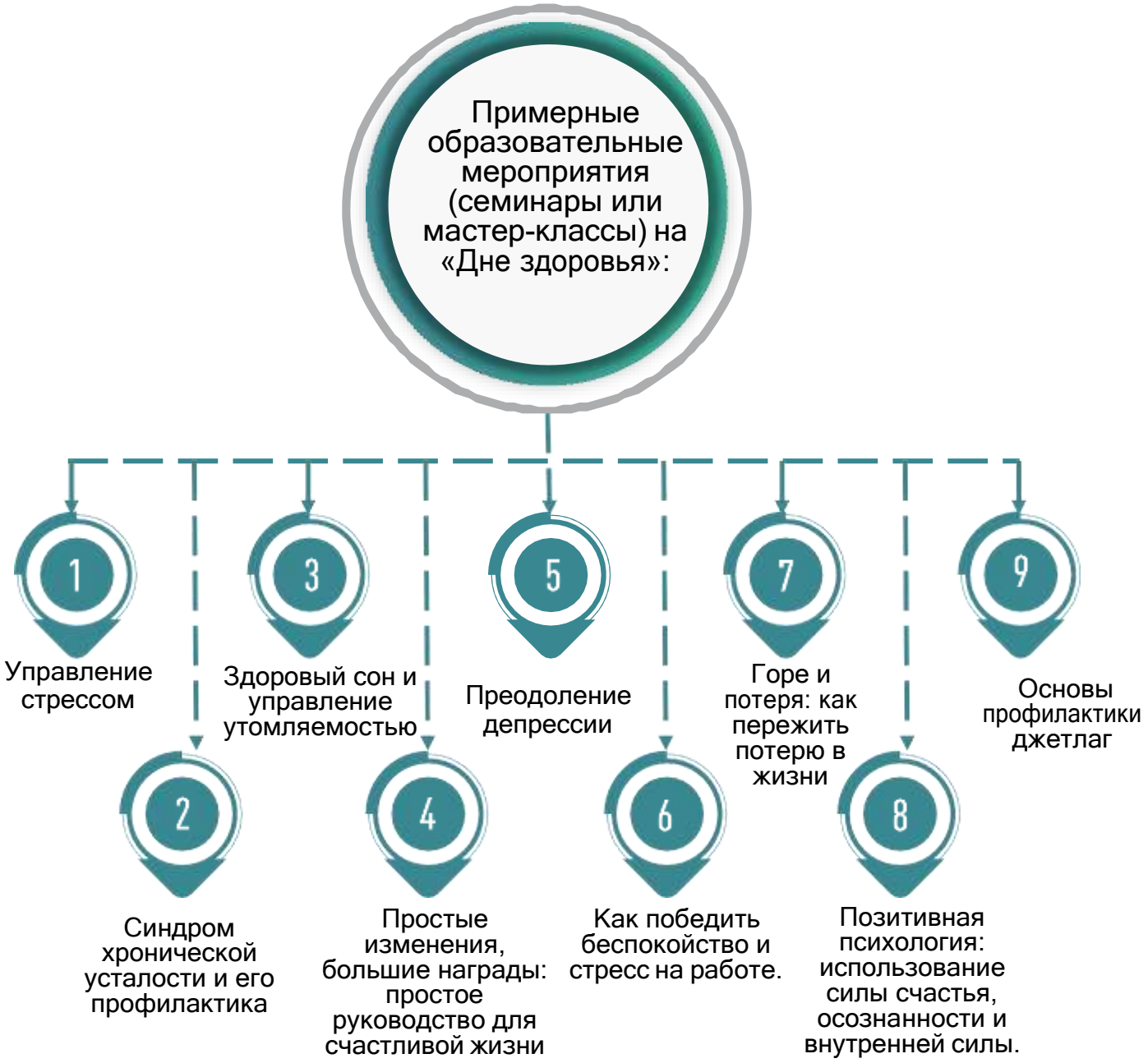
Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие на территории компании. Для проведения мероприятия используются переговорные, актовые-залы или конференц-залы. Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания, с целью вовлечения работников в программу. Ориентировочное кол-во участников в течение дня составляет 100-120 человек. Время отвлечения работника от профессиональных обязанностей составляет около 30 минут.

Задачами мероприятия являются: оценить уровень психоэмоционального здоровья коллектива, информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, сформировать навыки управления стрессом, профилактики профессионального выгорания и депрессии.

Оздоровительное тестирование работников включает системы для анализа психоэмоционального и вегетативного напряжения, скорости реакции, концентрации внимания, вариабельности сердечного ритма; функциональные исследования, направленные на определение функционального состояния организма человека, индивидуально-типологических особенностей личности, функциональных резервов нервной и других систем организма; анкеты для оценки дистресса, эмоционального выгорания или депрессии. Для консультирования работников приглашаются врачи-психотерапевты, психологи.

При проведении «Дня здоровья» важно обращать внимание работников на то, по каким вопросам работники могут получать консультации, а также на то, что консультирование анонимное и соблюдается политика конфиденциальности.

Во время проведения мероприятия целесообразно проводить образовательные мероприятия.



Персонал, проводящий консультирования на рабочем месте, должен быть обучен методам мотивационного консультирования, когнитивно-поведенческой терапии и моделям изменения поведения.

По итогам мероприятия целесообразно оценивать эффективность проведенного мероприятия с использованием опросников.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- служба управления персоналом
- служба охраны труда
- медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

1-2 раза в год

Продолжительность мероприятия: 1-2, 5 или 20 дней.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Кол-во работников, принявших участие в мероприятиях (процент к предыдущему мероприятия, целевой показатель охвата мероприятий 20-30% от численности подразделения/компании)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Кол-во работников в группе психоэмоционального риска (уменьшение кол-ва работников в группе риска)

Уровень абсентеизма (% изменений к предыдущему периоду)

Пример:

День здоровья «Психоэмоциональная разгрузка» (Приложение 5, п.5.5)

День здоровья в ГК «Росатом» (Приложение 5, п.5.6)

5.5. Телефонная линия психологической поддержки работников

ЦЕЛЬ

Помощь работникам в кризисной ситуации.
Линия позволяет получить своевременную круглосуточную консультацию от специалиста по вопросам психологического благополучия.

ОПИСАНИЕ

Линия позволяет получить своевременную круглосуточную консультацию от специалиста по вопросам психологического благополучия.

Для получения психологических консультаций работники связываются с колл-центром, который перераспределяет обращение на профильного специалиста (психолога). Психолог подготовлен по специализированной образовательной программе (на основе подходов когнитивно-поведенческой терапии), позволяющей специалисту оказывать экстренную психологическую помощь, при необходимости проводить очные встречи.

Для продвижения линии психологической поддержки среди работников целесообразно проводить коммуникационную кампанию и использовать информационные материалы: плакаты, визитки, брошюры, электронные материалы (презентации для корпоративного портала), тематические семинары. Целесообразно использовать информацию о бесплатных линиях психологической помощи, предоставляемых на федеральном уровне, на уровне регионов.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- служба управления персоналом
- служба охраны труда
- медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Ежегодно

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Уровень обращений (целевой показатель 10-15%)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Кол-во предотвращенных суицидов (ед.)

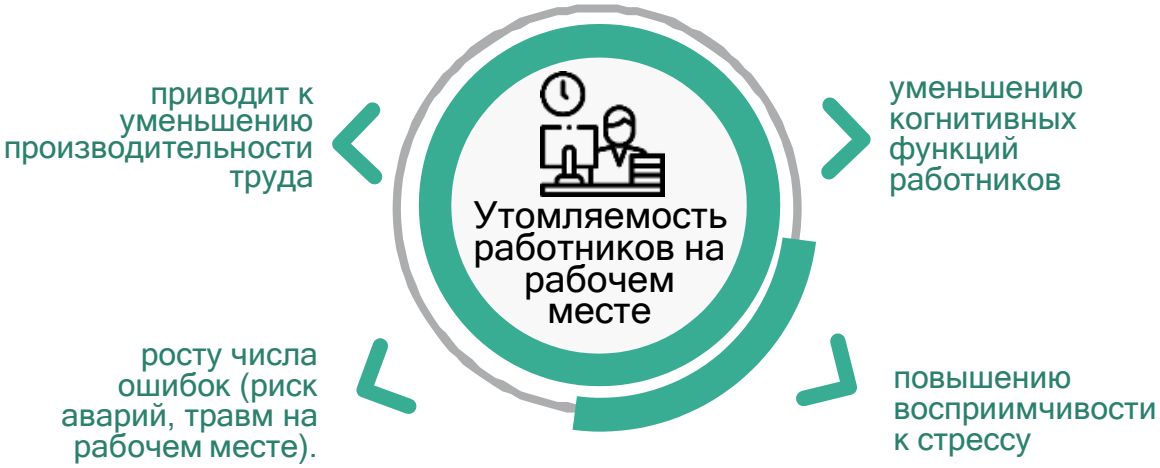
Пример:
Линия психологической поддержки в банковской сфере (ВТБ24)
(Приложение 5, п.5.7)

5.6. Комната психоэмоциональной разгрузки

ЦЕЛЬ

Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).

ОПИСАНИЕ



Комната психоэмоциональной разгрузки – отдельное помещение, оснащенное современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников.

Примерное требования к комнате психоэмоциональной разгрузки:

- Помещение от 20 кв.м (2 кв.м на человека, высота помещения 3.2-3.8 м, не более 150 м. от рабочей зоны);
- Аудиовизуальные эффекты психологического воздействия (музыкальная терапия, и др.);
- Специализированное оборудование (ультрафиолетовые лампы, аромолампа, капсула сна и др.);
- Методические материалы (плакаты, листовки, комплексы упражнений)
- Мебель (массажные кресла, капсулы для сна и др.).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

служба управления персоналом
служба охраны труда
медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Единократно.
Процесс оборудования комнаты около 6 месяцев.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Количество работников группы риска, посетивших комнату (% изменений к предыдущему периоду.)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Количество работников в группе психоэмоционального риска (% изменений к предыдущему периоду).

Пример:
Использование комнат психоэмоциональной разгрузки в ГУП «Мосгортранс» (Приложение 5, п. 5.8)

5.7. Проведение стресс-ассессмента на рабочем месте

ЦЕЛЬ

Выделение группы психоэмоционального риска, формирование результат-ориентированных программ сохранения здоровья работников.

ОПИСАНИЕ

Для мониторинга стресса на рабочем месте используется психологическое тестирование и физиологические исследования. Психологические исследования – опросы, проводятся с использованием батареи сертифицированных компьютеризированных методов психологического тестирования или применением бланковых методов сбора данных (с предварительным получением информированного согласия). При физиологических исследованиях применяется комплекс методов, позволяющих дважды, в начале и в конце рабочего дня, оценить функциональное состояние центральной нервной и сердечно-сосудистой систем.

Для оценки психосоциальных факторов на рабочем месте рекомендуется краткий вариант Датской анкеты (приложении 5, п.5.10) и нижеприведенный «ключ» оценки этой шкалы.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- служба управления персоналом
- служба охраны труда
- медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Ежегодно

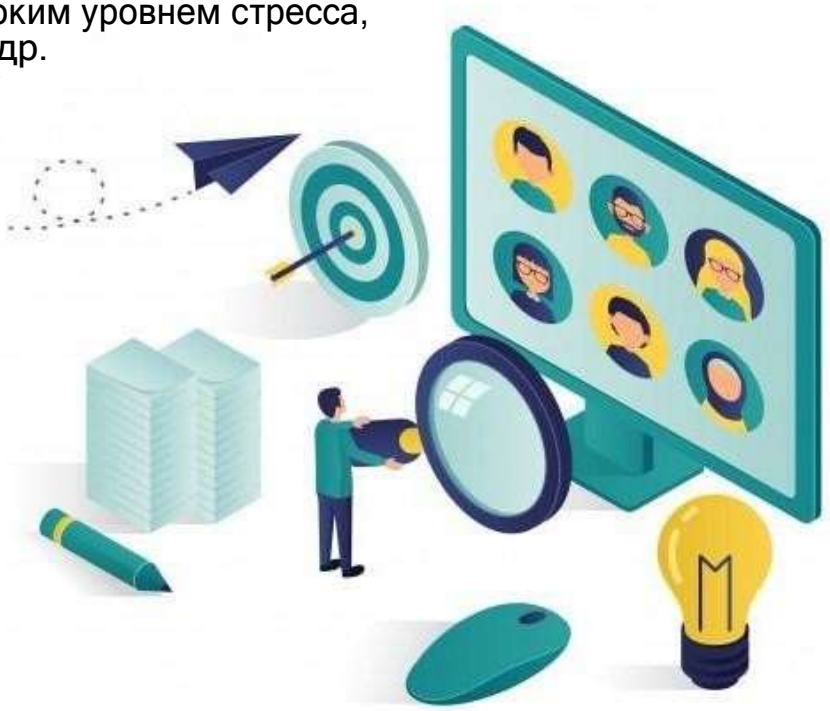
РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Доля работников, прошедших опрос (% изменений к предыдущему периоду).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Количество работников с высоким уровнем стресса, удовлетворенных работой и др. (% изменений к предыдущему периоду).



5.8. Школы благополучия

ЦЕЛЬ

Формирование навыков управления психоэмоциональным благополучием (навыки и привычки медитации, осознанности, использование инструментов когнитивно-поведенческой терапии) и здорового образа жизни (уровень физической активности).

ОПИСАНИЕ

В школе психоэмоционального благополучия может участвовать любой работник компаний, имеющий в персональном пользовании смартфон или компьютер. Существует 2 формата участия в школе: индивидуальное и групповое. Школа благополучия подразумевает соревновательный компонент, который возникает за счет набора баллов (количество пройденных шагов, просмотра образовательного контента, вебинаров, выполнение домашних заданий). Победа в индивидуальном соревновании обеспечивается формированием профилактического навыка за счет выполнения домашних заданий, в групповом – формированием навыка у всех членов команды. По итогам Школы благополучия награждаются все участники, выполнившие все домашние задания. Возможно проведение межкорпоративных школ благополучия.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

служба управления персоналом
служба охраны труда
медицинская служба

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Длительность проведения мероприятия: 6 недель. Частота проведения: 1-2 раза в год.

РЕЗУЛЬТАТ
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Количество работников, принявших участие в программе (% изменений к предыдущему периоду)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Количество работников в группе психоэмоционального риска (% изменений к предыдущему периоду)

Практики корпоративных программ по направлению:

ПРАВИЛА РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

Что включает понятие ВОЗ «здоровые рабочие места»?

«Здоровое место работы – это место, где работники и менеджеры постоянно сотрудничают в совершенствовании охраны и укрепления здоровья, безопасности и благополучия всех работающих, способствуют совершенствованию рабочего места в процессе решения основных проблем, определенных ВОЗ

Здоровое рабочее место рассматривается как место, способствующее сохранению и укреплению здоровья, профилактике не только производственных болезней и травм, а оценки и улучшения здоровья людей в целом.
Акцент действий распространяется с физической производственной среды на психосоциальную, включая образ жизни, поведение, отношение к сохранению и улучшению здоровья, что требует тесного взаимодействия работодателей и самих работников.

Согласно мнению экспертов ВОЗ и анализу опыта крупных компаний проекты (программы) здоровья на рабочих местах должны интегрировать меры, направленные на:

Укрепление здоровья работников - важный фактор обеспечения не только корпоративного здоровья, но и фактор социальной ответственности бизнеса.

С чего начать?

Согласно ГОСТ Р 54934-2012 в зоне ответственности высшего руководства компаний (предприятий, организаций) лежит инициирование процессов планирования, разработки, реализации и оценки корпоративных программ укрепления здоровья работающих.

Политика в области укрепления здоровья как часть политики по охране здоровья (ГОСТ Р 54934-2012) работающих - это официально сформулированные высшим руководством намерения и направления деятельности, обеспечивающие основу для действий, планирования и реализации корпоративных программ укрепления здоровья работающих.

Одним из базовых условий обеспечения социальной ответственности бизнеса и основой для инициации вышеуказанных процессов является наличие документа по политике организации с включением в приоритетные задачи мер по укреплению здоровья работающих наряду с мерами безопасности труда и охраны здоровья в целом.

В части укрепления здоровья работающих политика организации должна соответствовать существующим на предприятии рискам здоровью, включать обязательство по предупреждению ухудшения здоровья, создавать основу для определения стратегических целей в области укрепления здоровья и разработки программ.

В практике отечественных компаний имеется многочисленный опыт разработки корпоративной политики, которую имеет большинство крупных компаний. Однако, в этих документах акценты чаще всего ставятся на проблемах безопасности труда, а вопросы охраны здоровья ограничиваются мерами по оказанию неотложной медицинской помощи и снижением производственных рисков (ПАО «КАМАЗ», ОАО «НК «Роснефть», «Сахалин Энерджи» и др.) и профилактикой травматизма (ООО «Дюпон Россия», ОАО «Суал-холдинг» и др.). Вместе с тем, в ряде отечественных компаний корпоративные обязательства политики здоровья на рабочем месте обращают особое внимание и на поведенческие факторы риска, наносящие ущерб предприятию и повышающие риск здоровью и жизни на рабочем месте, примером может служить антиалкогольная политика предприятий ООО «ЮГРА нефтегазпроект», ПАО «Газпромнефть» , ООО «ДИАЛЛ АЛЬЯНС» и др.

В новых условиях, ставящих перед руководителями новые задачи, инициатива и поддержка руководством разработки программ корпоративного здоровья (укрепления здоровья работающих) позволит не только обеспечить ее ресурсами и финансированием, но и продемонстрировать, что в организации серьезно подходят к созданию системы лояльности, что способствует повышению вероятности участия работников в разработке программы, равно как и эффективность трудовой деятельности в целом. Совместное решение является залогом эффективной реализации корпоративных программ укрепления здоровья.

Высшее руководство предприятия инициирует создание постоянно действующей рабочей группы (комитета, совета) по здоровью на рабочем месте, определяет ее персональный состав и функциональные задачи.

Рабочая группа формируется в зависимости от условий конкретного предприятия (на штатной или функциональной основе).

Руководитель рабочей группы назначается (и освобождается) высшим руководством, и является координатором всех направлений ее деятельности, взаимодействуя с высшим руководством как в плановом порядке, так и по вопросам, требующим оперативного решения.

Рабочая группа фактически является органом управления корпоративными программами укрепления здоровья работающих, рамки компетенции которой определяются высшим руководством и закрепляются в Положении о рабочей группе.

Цель рабочей группы - планирование, разработка мероприятий, контроль мер укрепления здоровья работающих, мониторинг и оценка программ.

Состав рабочей группы должен включать представителей по возможности основных сторон, заинтересованных в программах укрепления здоровья работающих:

- службы управления персоналом (кадровой службы);
- службы охраны и безопасности труда;
- медицинской службы;
- профсоюз;
- работников;
- других компетентных специалистов-консультантов (от научных учреждений и пр.);
- общественных организаций;
- организаций волонтеров.

Рабочая группа может состоять из основного состава и иметь представителей по отдельным направлениям программ, которые привлекаются к работе при необходимости.

На этапе планирования программ желательно, чтобы рабочая группа была в расширенном составе.

Рекомендации работодателям и лицам, ответственным за разработку и внедрение корпоративных программ:

Этапы разработки корпоративных программ укрепления здоровья работающих

Разработка, реализация, мониторинг и оценка корпоративных программ укрепления здоровья работающих - поэтапный процесс взаимно необходимых и взаимосвязанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает:

- планирование программ (1 этап);
- реализацию мероприятий программ (2 этап);
- мониторинг и оценку (3 этап) и
- улучшение и корректировку программ (4 этап), схема.

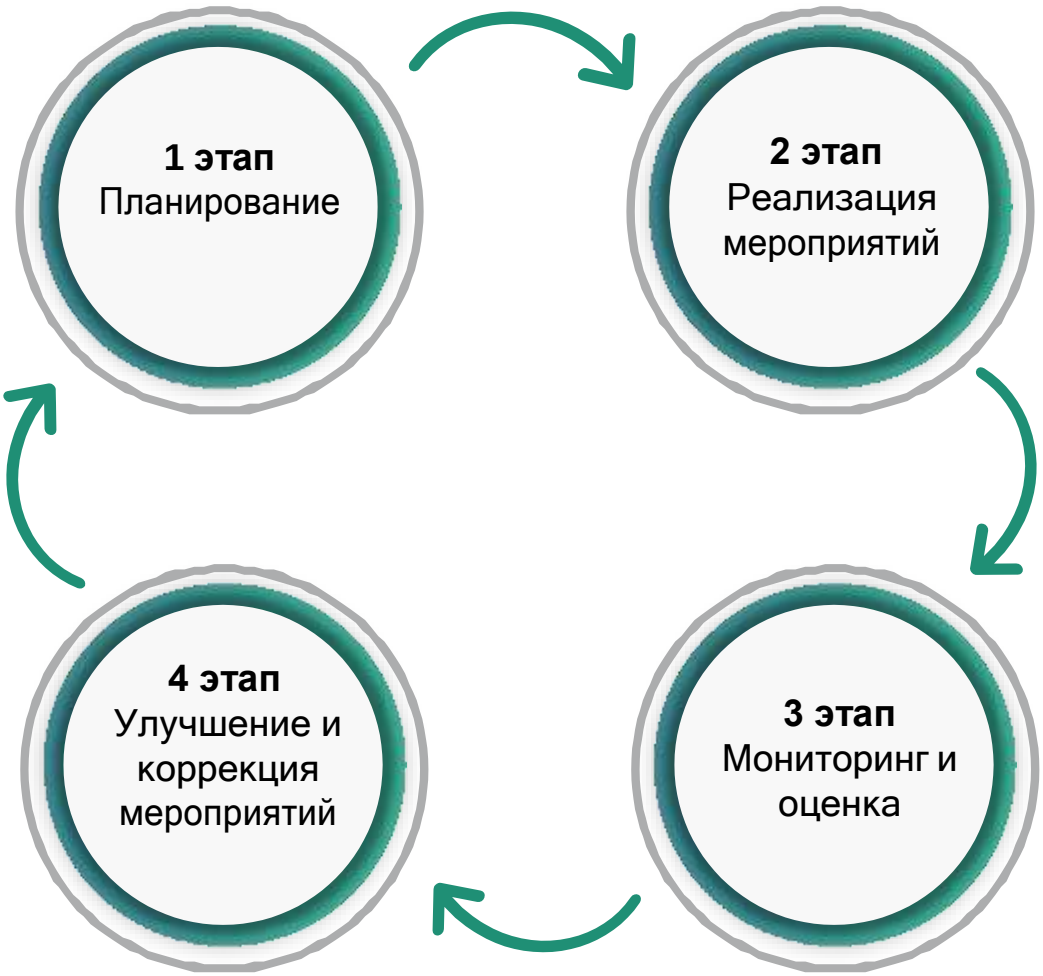


Схема – Программный цикл разработки, реализации и оценки корпоративных программ на основе цикла PDCA (Plan-Do-Check-Act) в соответствии с ГОСТ Р 54934-2012 .

Цикличность процесса (Цикл Деминга) определяется тем, что на каждом этапе используется информация, полученная (собранная) на предыдущих.

1 Этап - Планирование корпоративных программ укрепления здоровья работающих

Как уже сказано выше, корпоративные программы укрепления здоровья работающих должны учитывать отраслевую специфику, условия труда и комплексное влияние на здоровье работающих факторов производственного процесса, средовых, поведенческих и психосоциальных.

Для того, чтобы разработать действенную программу, отвечающую нуждам конкретного предприятия на этапе планирования необходимо провести:

А. Анализ ситуации и выбор приоритетов

Б. Разработать мероприятия и план их реализации

В. Определить ресурсы

Г. Разработать, включая индикаторы оценки процесса и результата, критерии их оценки и определить механизм мониторинга и сроки (периодичность) оценки

А. Анализ ситуации схематично представлен на схеме 3.

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программ являются:

- анализ показателей здоровья работников предприятия по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам ПМО, медицинским картам, в т.ч. и ЭМК), при возможности проведением выборочных;
- оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;
- оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска;
- оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

Схема 3 - Компоненты анализа ситуации на этапе планирования корпоративной программы укрепления здоровья работников.

Таким образом, на этапе анализа ситуации могут быть использованы следующие источники информации, таблица.

Таблица - Источники информации при анализе ситуации для планирования и разработки корпоративных программ укрепления здоровья работников.

Обязательные (доступные)	Дополнительные/желательные (требующие специального сбора, опросов и пр.)
Данные отдела кадров и бухгалтерии: - повозрастная структура работников - специальности - занятость - временная утрата трудоспособности (дни/случаи), по заболеваниями, травмам	**Выборочные опросы:** - администрации (отношение, ожидания от программы и пр.), - работников (информированность, потребности, презентеизм, отношение, поведение, связанное со здоровьем: потребление фруктов и овощей, физическая активность, психическое здоровье, потребление алкоголя, курение, потребности в медицинской помощи, готовность к изменениям, заинтересованность и инициативность) и пр., - медицинской службы (ресурсы и отношение и пр.), - других заинтересованных отделов (общественных организаций, профсоюзных лидеров и др)
Результаты ПМО: - заключения медицинской комиссии по результатам ПМО - полнота охвата ПМО	**Выборочные скрининговые обследования работников:** - факторы риска (поведенческие, психосоциальные - курение, алкоголь, питание, двигательная активность, стресс на рабочем месте) - риск хронических заболеваний, не связанные с профессиональными факторами, - риск хронических заболеваний (сердечно-сосудистых, некоторых онкологических, хронической обструктивной болезни легких, сахарного диабета и др.)
Результаты диспансеризации и профилактических медицинских осмотров: - охват - отчеты о прохождении по данным оплаченных дней в соответствии с ТК	Статистические данные о показателях здоровья из медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь работникам предприятия или из МСЧ предприятия
Данные охраны труда: - результаты оценки условий труда рабочих мест - профвредности - факторы трудового процесса	**Специальные опросы целевых групп в зависимости от характера труда:** - вахтовые работы, - ненормированный рабочий день, - частые командировки, - ночные смены, - водители-дальнобойщики и др. - Представителей профессии, от которых зависит жизнь большого количества людей (летчики, машинисты поездов, водители такси и др)

В отечественной и международной практике на этапе планирования и анализа ситуации обычно широко применяется опросный метод (вопросники/анкеты) или в режиме самозаполнения, или в режиме интервьюирования (что обычно более трудоемко, но и более информативно). В современных условиях процесс анкетирования в организациях, имеющих локальные корпоративные сети, может быть оперативно проведен с использованием web-опроса, что практикуется в зарубежных компаниях, в частности. Несомненно, что вопросники должны быть адаптированы к отечественным условиям производств.

Рекомендация для рабочей группы при сборе информации для анализа ситуации: желательно провести расширенные специально спланированные, применительно к особенностям производств опросы потенциальных целевых групп (профессиональные группы работников, администрации, медицинской службы и др.), оценить их потребности, отношения, пожелания, предпочтительные меры и источники информации о здоровье, презентеизм и др., что поможет более рационально планировать в последующем мероприятия программ.

Выбор приоритетов корпоративной программы следует проводить на основе анализа полученных данных (статистические показатели, потребности, отношение и мнение руководства и работников, ресурсы, особенности производственного процесса и режима труда и пр.), что поможет оценить к**акие аспекты укрепления здоровья наиболее важны для работодателя и работников.**

Какие проблемы, связанные со здоровьем работников, сопровождаются наибольшими трудопотерями (заболевания, травмы, факторы и пр.), влияют на большинство сотрудников?

Какие факторы (факторы риска) приводят к трудопотерям (низкая доступность медицинской помощи, недостатки знаний и пр.)?

Можно ли эффективно влиять на выявленные факторы и причины проблемы трудопотерь, удовлетворенность работой, текучесть кадров и пр?

Есть ли достаточный ресурс (время, деньги, кадровые ресурсы, опыт, организационный ресурс для решения проблемы?

Обеспечивает ли решение проблемы преимущества для персонала и / или работодателя?

Программы, которые ставили цели «улучшить», «совершенствовать» и т.п. должны быть оставлены в прошлом.
Вложение средств и инвестиции ресурсов требуют измеримости цели, ее расчетной (на этапе планирования) экономической целесообразности

Рекомендация для рабочей группы при выборе приоритетов. Необходимо комплексно оценить проблемы со здоровьем работников: масштаб, важность с позиции работодателя и работников, экономической целесообразности, научно-доказанных технологий профилактики и коррекции (медицинской и немедицинской), необходимости и объемов затрат (финансовых, организационных, временных, кадровых) на создание корпоративных условий для реализации анализируемых приоритетов и пр.)

Б. Разработка мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работников должна опираться на конкретные цели и стратегии действий, которые будут реализовываться (или усовершенствоваться и пр.).

Цель (или цели) корпоративной программы (или отдельных мероприятий) это конкретный результат, который должна достичь программа, в точно определенные сроки выполнения (долгосрочные или средне- и краткосрочные). Для успешного формирования адекватной цели, желательно иметь (знать) базовую (исходную) величину целевого показателя.

Рекомендация для рабочей группы при разработке мероприятий корпоративных программ. Тщательно проведенный сбор информации на этапе планирования и анализа ситуации может быть использован для формирования перечня базовых ключевых показателей для последующего контроля и оценки.

Результат профилактической программы зависит от того в какие сроки от начала программы проводится оценка. Нельзя планировать корпоративные программы укрепления здоровья работников на 1-2 года и оценивать в эти сроки только показатели здоровья.

Краткосрочные цели (1-2 года) должны оценивать процесс внедрения мероприятий и ориентироваться на достижение так называемых «промежуточных» показателей (отношения, знаний, умений, навыков работников или групп риска, удовлетворенности и т.п.), изменение уровня профессиональной компетенции специалистов, вовлеченных в программу и пр. Краткосрочные цели могут служить не только показателем эффективности программы в ближайший период времени, но и быть индикатором развития всей программы в дальнейшем.

Пример формулирования краткосрочной цели: увеличить долю работников, посещающих занятия физкультурных секций с …% до …% (или на …%); снизить долю курящих работников с …% до…% (или на …%) и др.

Среднесрочные цели (2-3 года) наряду с «промежуточными» индикаторами могут включать и оценку процесса и результата реализации программы.

Пример формулирования среднесрочной цели: увеличить охват работников предприятия (или групп риска) сезонной вакцинацией против гриппа с …% до …% и др.

Долгосрочные цели корпоративных программ направлены на улучшение показателей здоровья работающих. Поэтому в период 3-5 и более лет от начала программы можно ожидать изменения показателей здоровья, прогноза заболевания и включать в оценку результативности программы уже и эти показатели. Вместе с тем, регистрация и анализ показателей здоровья работающих должны быть на протяжении всего периода программы.

Пример формулирования долгосрочной цели: снизить долю частот и длительно болеющих работников с …% до …% (или на …%); снизить долю первичного выхода на инвалидность по сердечно-сосудистым заболеваниям с …% до…% (или на …%) и др.
Снизить через 3 года частоту инфаркта миокарда среди работников с высоким риском ССЗ на 15% по сравнению с годом начала программы

Мероприятия корпоративной программы укрепления здоровья по каждому направлению (см. разделы 1-5) должны быть согласованы с корпоративной политикой здоровья на рабочем месте (охраны здоровья) и включать основные компоненты, схема.

План реализации мероприятий должен быть структурирован в соответствии с компонентами программ.

Задачи медицинской службы в рамках корпоративных программ укрепления здоровья работающих

Особые задачи в рамках мероприятий корпоративных программ укрепления здоровья, работающих стоят перед медицинской службой, осуществляющей медицинское сопровождение трудового процесса на предприятии.

Представители медицинской службы, входящие в состав рабочих групп по разработке корпоративных программ, обеспечивают:

- методическое сопровождение (экспертную оценку) всех разрабатываемых мероприятий программы с позиции медицинской целесообразности, актуальности для данного предприятия и особенностей трудового процесса и условий (опросов, скринингов, профилактического консультирования, диспансерного наблюдения, в т.ч. дистанционного контроля и др.),
- оценку мероприятий с позиции принципов доказательной медицины, начиная с этапа их разработки и в последующем при контроле,
- разрабатывают мероприятия медицинского характера, необходимые для достижения целей программы (программы медицинских скринингов, их периодичности, целевых групп, применяемой методологии, выбора последующей тактики с учетом реалистичности, условий и целесообразности),
- анализируют необходимость и условия проведения профилактического консультирования, предлагают (и при необходимости и возможности) содействуют подготовке кадров (в т.ч. и среднего медицинского персонала)

Разработка рабочего плана мероприятий должна предусмотреть намеченные для реализации мероприятия в соответствии с выбранными стратегиями, ответственных лиц, ресурсы на каждое мероприятие, точный график работы и план оценки. Планируемые мероприятия могут быть сгруппированы по целевым группам, приоритетам, целям и пр.

В. Определение ресурсов корпоративной программы

На этапе планирования программы необходимо определить потребность и необходимые ресурсы для внедрения действенных программных мероприятий, что включает:

- Кадровые ресурсы, их компетентность, заинтересованность и инициативность
- Обучение/инструктаж. При необходимости провести необходимые обучающие мероприятия. При организации обучения по вопросам, связанным с медицинскими факторами и состояниями, привлекать медицинскую службу
- Анализ имеющихся средств предприятия по созданию условий, способствующих здоровому образу жизни
- Спланировать создание новых (обновленных) условий для работников для оздоровления рабочего места (условия питания, ассортимент и пр.), физкультминутки при сидячих работах и др. (подробнее в разделе 4)
- Провести необходимые организационные изменении в соответствии с планом мероприятий
- Финансирование мероприятий и инновационных изменений при их необходимости

Г. Разработка индикаторов оценки

На этапе планирования программы необходимо разработать индикаторы оценки, и создать сбалансированную систему показателей (ССП) **как систему стратегического управления здоровьем сотрудников.** Оценивать целевые показатели результатов (например, временной нетрудоспособности и др.) необходимо с первого года внедрения корпоративной программы, но их изменение не следует ожидать в ближайшие 2-3 года. Первоначальный опрос с использованием вопросника (Приложение 6) может быть использован для оценки ситуации, определения базовых показателей, а в последующем для оценки процесса и результатов реализации корпоративных программ.

.

.

2 ЭТАП - Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работающих

Стратегии корпоративной программы укрепления здоровья работающих определяются целью и включают стратегии, направленные на работу с сотрудниками, и стратегии, направленные на создание и развитие соответствующей инфраструктуры.

Стратегии, направленные на работу с сотрудниками - поощрение и поддержка работников к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения.

Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

- отказ от курения
- здоровое питание
- физическая активность
- снижение потребления алкоголя
- социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).

Стратегии, направленные на создание и развитие соответствующей инфраструктуры - создание рабочей среды, поддерживающей здоровый образ жизни. Предпочтительны стратегии, учитывающие физическую, политическую и культурную среду на рабочем месте. Стратегии "здоровые рабочие места" ориентированы на те же факторы здорового образа жизни:

- отказ от курения
- здоровое питание
- физическая активность
- снижение потребления алкоголя
- социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).

Конкретные программные мероприятия перечисленных стратегий и примеры лучших отечественных и зарубежных практик представлены в практиках по факторам риска.

Программы по факторам риска могут применяться работодателями в различном сочетании в зависимости от потребности, характера производств, особенностей трудового процесса предприятия, выявленных приоритетов и рисков (факторов риска) для работающих и ресурсного обеспечения.

3 ЭТАП - Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы укрепления здоровья работников

Мониторинг и оценка эффективности программы должна быть этапом планирования программы с четким определением перечня оцениваемых индикаторов, сроков оценки, методов сбора информации для определения индикаторов, целевых уровней и ответственных. Мероприятия по проведению мониторинга и оценки должны быть включены в план мероприятий и изначально должен быть выделен бюджет, составляющий 10% от бюджета программы. Планирование оценки эффективности должно быть продолжением процесса оценки ситуации и выделения приоритетов, так как оценка ситуации позволяет выявить источники информации, а выделение приоритетов – наиболее значимые показатели.

Все индикаторы оценки корпоративных программ можно разделить на два основных типа: индикаторы оценки процесса и индикаторы оценки эффективности.

Индикаторы оценки процесса реализации программы нужны для своевременного определения соответствия реализации программы плану.

Примерами таких индикаторов являются:

- % охвата сотрудников мероприятием/программой (соответствие запланированному)
- выполнение плана мероприятий в запланированные сроки
- соответствие затрат запланированному бюджету.

Индикаторы эффективности можно разделить на три группы по срокам их достижения

Краткосрочные (период реализации программы	Среднесрочные (1-3 года)	Долгосрочные (3-5 лет)
• Индикаторы процесса внедрения • Повышение информированности (о здоровом образе жизни) • Повышение мотивации • Повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников	• Сокращение доли лиц с факторами риска, увеличение приверженности к ЗОЖ • Снижение заболеваемости • Снижение временной нетрудоспособности • Снижением затрат на медицинское облуживание/ДМС	• Снижение заболеваемости • Снижение выхода на инвалидность • Снижение смертности • Возврат инвестиций (сопоставление инвестиций в программу с экономическим эффектом за счет сокращения временной нетрудоспособности и др.

Оценка программы возможна также по основным направлениям мероприятий: создание условий для ведения здорового образа жизни, информирование сотрудников и оценки достижения запланированного эффекта.

Таблица - Оценка результатов программы по созданию условий

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Приверженность компании принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ	Перечислить конкретные документы
Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест	Данные показатели могут рассчитываться для компании в целом и для ее отдельных подразделений. Возможно, поэтапное внедрение на разных предприятиях/подразделениях/ филиалах. Главная задача - отслеживать динамику на протяжении продолжительного периода и в случае негативных трендов (снижения показателей) принимать соответствующие меры.
Сотрудники обеспечены здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа сотрудников	
Сотрудники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа сотрудников	
Социальный пакет включает ДМС, путевки в лечебно-оздоровительные учреждения, бесплатные занятия спортом	% сотрудников, которым предоставляется полный и сокращенный объем ДМС	
На предприятии действует медкабинет или медсанчасть	% сотрудников, которые могут воспользоваться услугами	
Сотрудникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% сотрудников, которым доступна услуга	
Компания организует собственные спортивные мероприятия для сотрудников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников	
Показатели, связанные с ЗОЖ, учтены в КПЭ руководителей	% руководителей	
Компания поддерживает волонтерские проекты сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, кол-во участников	

Таблица - Оценка результатов программы по созданию условий

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории предприятия	По результатам опроса сотрудников: - Точное число % от общего количества сотрудников	Возможно проведение глубинных опросов с уточнением, какая информация запомнилась, побудила к действию и пр.
Количество сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размеченными на территории предприятия		
Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/ в корпоративных СМИ/социальных сетях компании	Статистика, которую собирают и отслеживают отделы внутренних и/или внешних коммуникаций	
Количество публикаций в личных аккаунтах сотрудников		
Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество сотрудников - участников	Статистика мероприятий - собирают ответственные за проведение	
Количество участников опросов	Статистика участников	Может собираться онлайн или вручную (печатные анкеты)
Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	Статистика сайта	
Количество корпоративных мероприятий, куда была интегрирована тематика ЗОЖ	Количество мероприятий, количество их посетителей, сколько заинтересовались темой ЗОЖ и пр.	Данные могут собираться непосредственно в ходе мероприятий в ЗОЖ - зоне

Таблица - Пример оценки программы по достижению результата программы

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	На старте кампании проводится опрос сотрудников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них. Далее каждый показатель оценивается по следующим параметрам: - Точное число сотрудников - % от общего количества сотрудников компании % от цифры, получившейся по итогам опроса на старте кампании Еслиомпания имеет несколько предприятий/ обособленных подразделений/филиалов - данные собираются как по отдельным локациям, так и по компании в целом	Для оценки могут быть использованы следующие инструменты: - Данные мобильного приложения в случае его разработки и запуска - Данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на корпоративной странице, посвященной ЗОЖ
Количество сотрудников, сокративших употребление табака и никотина		
Количество сотрудников, отказавшихся от употребления алкоголя		
Количество сотрудников, сокративших потребление алкоголя		
Количество сотрудников, сбросивших вес		
Количество сотрудников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы		
Количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.)		
Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом и/или спортом		
Сокращение зависимости	Оценивается по принятой в компании системе в % по отношению к предыдущим периодам	Для оценки используется статистика отдела кадров и медсанчасти/медицинского кабинета
Сокращение пребывания на больничном		

4 ЭТАП - Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работников

Данный этап носит условный характер, т.к. процесс улучшения и коррекции по сути является перманентным процессом при условии хорошо отлаженной системы мониторинга и управления, основанной на сбалансированной системе показателей. Такой подход позволяет оценить уже краткосрочные результаты не только с позиции оценки процесса, но и с точки зрения менеджмента и сотрудников, внутренних бизнес-процессов.

Таким образом, этот этап позволяет организациям постоянно корректировать корпоративную программу укрепления здоровья работников с учетом достигнутых результатов.