«Корпоративная программа по укреплению здоровья работающих»

в ОГБУК «Эстрадный балет «Экситон»

г. Ульяновск
2020 год

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....3

РАЗДЕЛ 1 «Профилактика потребления табака» 5

- 1.1 Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.....6
- 1.2 Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета курения в учреждении.....7
- 1.3 Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории учреждения информационными материалами о вреде курения.....8
- 1.4 Оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров.....9

РАЗДЕЛ 2 «Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями».....10

- 2.1 Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.....11

РАЗДЕЛ 3 Практики корпоративных программ по направлению «Здоровое питание и рабочее место» 12

- 3.1 «Вода в офис».....13
- 3.2 «Питание в рабочее время».....14
- 3.3 Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания.....15

РАЗДЕЛ 4 «Повышение физической активности».....16

- 4.1 Оценка уровня физической активности и тренированности работников.....17
- 4.2 Организация командно-спортивных мероприятий.....18
- 4.3 «Неделя физической активности» 19

РАЗДЕЛ 5 «Сохранение психологического здоровья и благополучия.....20

- 5.1. Проведение «Кружков благополучия».....21
- 5.2.Телефонная линия психологической поддержки работников.....22

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.
- 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.
- **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.

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.

Раздел 1

«Профилактика потребления табака»

АКТУАЛЬНОСТЬ

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

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

ЦЕЛЬ Обеспечение соблюдения запрета потребления табака в учреждении

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

Практика

- Определить места для размещения знаков
- Растиражировать знаки
- Поместить знаки в обозначенных местах

СРОКИРЕАЛИЗАЦИИ

- Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

- % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

1.2. Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля за соблюдением запрета ку рения в учреждении

ЦЕЛЬ Обеспечение соблюдения запрета потребления табака в учреждении.

ОПИСАНИЕ Поместить детекторы дыма в местах общего пользования, составить график обходов

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

- Размещение детекторов-однократно, в начале программы, обходы-регулярные с установленной периодичностью–до достижения устойчивого результата.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

- Количество выявленных случаев нарушений.

ИНДИКАТОРЫРЕЗУЛЬТАТА:

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

1.3. Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории учреждения информационными материалами о вреде курения

ЦЕЛЬ

Повышение информированности сотрудников учреждения я 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.

Для реализации практики необходимо:

- Определить места и формат - плакаты
- Подобрать информационные материалы
- Поместить в обозначенных местах

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.

1.4 Оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров

ЦЕЛЬ
Повышение информированности сотрудников учреждения 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.

Для реализации практики необходимо

- Разместить тарелки с яблоками вокруг рабочих зон, в холлах, местах общего доступа, для их потребления вместо перекуров или для разрядки во время работы
- Оборудовать в местах общего пользования, вокруг рабочих зон, в холлах зоны для самостоятельных занятий физическими упражнениями вместо перекуров или для разрядки во время работы
- Организовать информирование сотрудников о проводимом мероприятии

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;

Раздел 2 «СНИЖЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ С ВРЕДНЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ»

2.1. 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 учреждений. 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.

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.

Раздел 3 «ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И РАБОЧЕЕ МЕСТО»

3.1. Вода в офис

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

ОПИСАНИЕ

- Кабинет директора и административного персонала оснастить кулерами с питьевой водой.
- Сотрудникам, имеющим выездной характер работы и работающим удаленно предусмотреть выдачу питьевой воды в бутылках.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно

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.

3.2. Питание в рабочее время

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

ОПИСАНИЕ

необходимо выделить помещение для приема пищи, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ постоянно

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА наличие на территории учреждения помещения для приема пищи

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА % сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время.

3.3. 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 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.

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.

Раздел4 «Повышение физической активности»

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 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 и Тест Ходьбы/Тест Лестничная проба, которые могут проводиться до и в конце программы по ФА и\или, как часть информационно-мотивационной компании.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

- До и после реализации программы, а так же 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.

ИНДИКАТОРЫРЕЗУЛЬТАТА:

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

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 массовымии 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.

СРОКИРЕАЛИЗАЦИИ

- Без ограничений

РЕЗУЛЬТАТ

- Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫРЕЗУЛЬТАТА:

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

4.3«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 компании (тематические рассылки по всем существующим каналам связи, викторины, конкурсы мотивационных плакатов и др.), проводят гимнастику в кабинете: специальные десяти минутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте («Зарядка»).Также работники участвуют в спартакиадах, турнирах, конкурсах, велопробегах и др. Вовлекаются в соответствующие мероприятия не только работники, но и члены их семей «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 и самый тренированный сотрудник, победители получают призы: офисное спортивное оборудование, денежное вознаграждение и др.

СРОКИРЕАЛИЗАЦИИ

- 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.

ИНДИКАТОРЫРЕЗУЛЬТАТА:

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

Раздел 5 «Сохранение психологического здоровья и благополучия»

5.1. 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

- Проведение линейными руководителями дискуссий работниками для обсуждения способов выполнения рабочих задач, обсуждение адекватного уровня рабочей нагрузки (возможность влиять на рабочий процесс)
- Обсуждение с работниками возможности развивать их профессиональные навыки
- Повышение осведомлённости работников по вопросам профилактики агрессии, насилия, принуждения на рабочем месте. Обсуждение внедрение стандартов психологического благополучия на рабочем месте
- Обсуждение вопросов создания «здорового» рабочего окружения, позволяющего повысить производительность труда, создание условий для взаимоподдержки(эргономика рабочего места, перерывы и др.)

СРОКИРЕАЛИЗАЦИИ

- 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 %).

ИНДИКАТОРЫРЕЗУЛЬТАТА:

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

5.2.Телефонная линия психологической поддержки работников

ЦЕЛЬ

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

Телефон: 8-800-250-0433

ОПИСАНИЕ

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

СРОКИРЕАЛИЗАЦИИ

- Ежегодно
- **РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫПРОЦЕССА:**
- Уровень обращений(целевойпоказатель10-15%)
- **ИНДИКАТОРЫРЕЗУЛЬТАТА:**
- Кол-во предотвращенных суицидов(ед.)