



**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 22» г. Улан-Удэ**

Принято на общем собрании
трудоустройства коллектива. Протокол
№ 1 от 06.03.2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «СОШ № 22»
И.В. Черкозянов
Приказ № 16 - П от 06.03.2023 г.



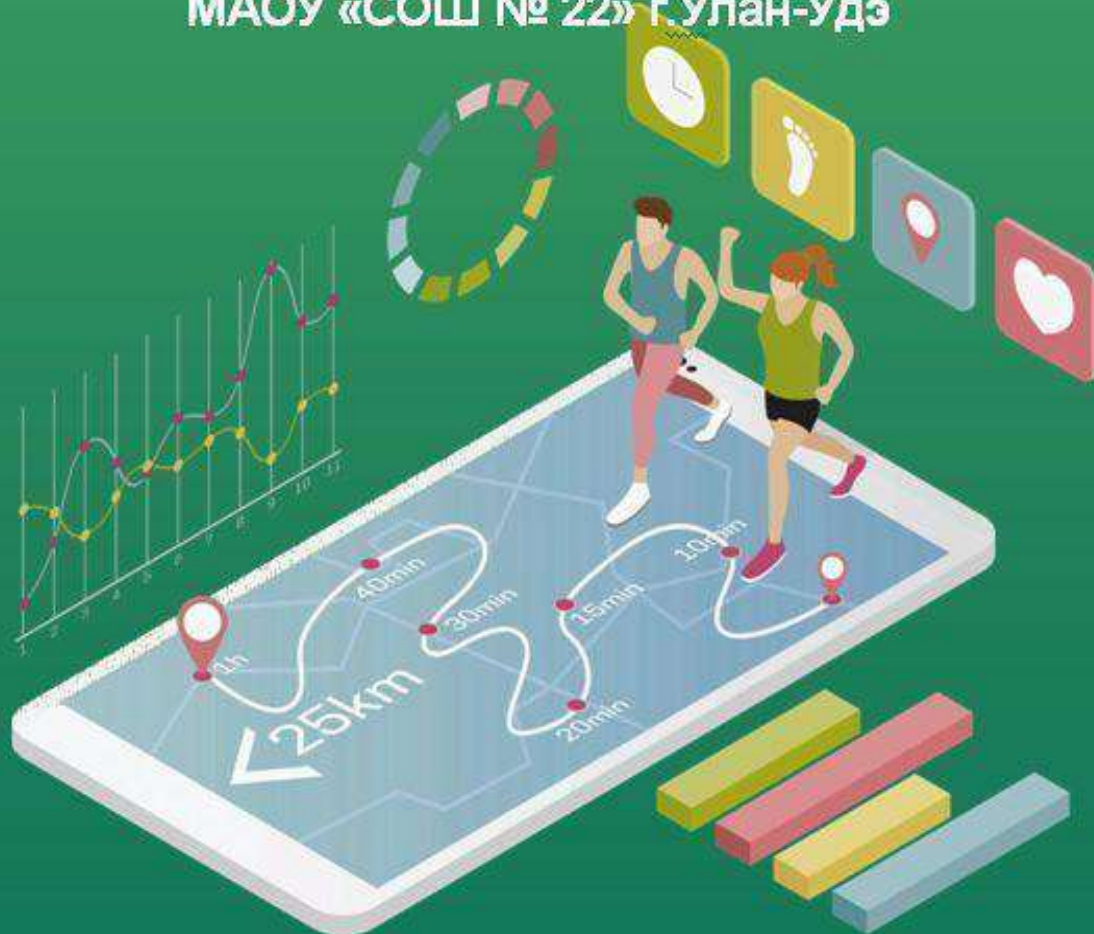
**Корпоративная программа укрепления здоровья
сотрудников организации
МАОУ «СОШ № 22» г. Улан-Удэ
«ЗДОРОВЬЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»**

г. Улан-Удэ

2023 г

Корпоративные модельные программы «УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ»

МАОУ «СОШ № 22» г. Улан-Удэ



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....

РАЗДЕЛ 1 Практики корпоративных программ по направлению «Профилактика потребления табака».....	1
1.1 Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение	1
1.2 Оформление мест для курения вне территории предприятия	1
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	2
1.5 Оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров	2
1.6 Организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации программы, акций и кампаний, посвященных реализации программы	2
1.7 Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями	25

РАЗДЕЛ 2 Практики корпоративных программ по направлению: «Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями»	2
2.1 Организация тестирования сотрудников на употребление алкоголя.....	28
2.2 Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с пагубным употреблением алкоголя	2
2.3 Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.....	30

РАЗДЕЛ 3 Практики корпоративных программ по направлению «Здоровое питание и рабочее место»	3
3.1 «Вода в офис»	32
3.2 «Питание в рабочее время»	33

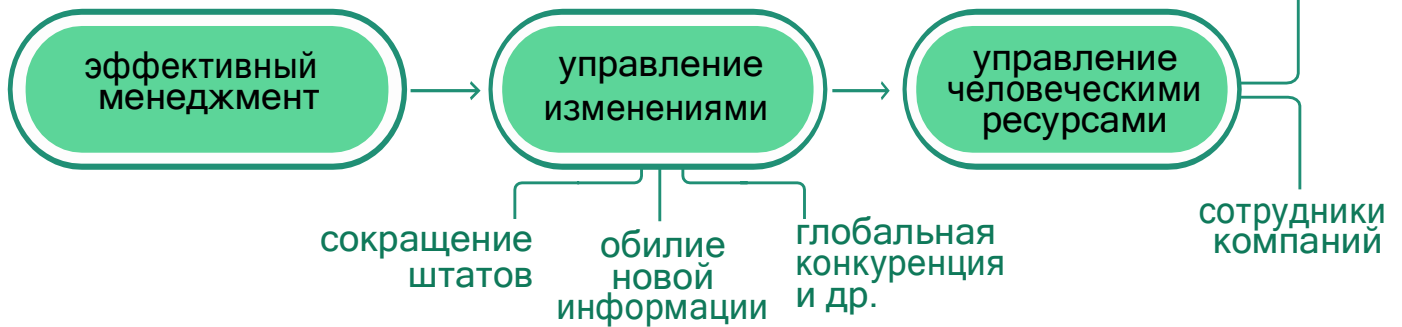
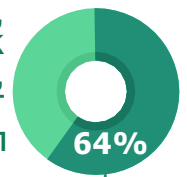
РАЗДЕЛ 4 Практики корпоративных программ по направлению «Повышение физической активности»	3
4.1 Оценка уровня физической активности и тренированности работников.....	3
4.2 Организация командно-спортивных мероприятий.....	3
4.3 Организация физкульт-брейков на Предприятии	4
4.4 «Неделя физической активности»	4
4.5 Мобильные приложения «Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни»	4

РАЗДЕЛ 5 Практики корпоративных программ по направлению «Сохранение психологического здоровья и благополучия».....	4
5.1 Проведение коммуникационной компании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг).....	4
5.2 Проведение Дня/Недели/Месяца психозэмоционального здоровья	4
5.3 Телефонная линия психологической поддержки работников	4
5.4 Комната психозэмоциональной разгрузки	5

РАЗДЕЛ 6 Правила разработки корпоративных программ укрепления здоровья.....	5
6.1 Что включает понятие ВОЗ «здоровые рабочие места»?	5
6.2 С чего начать?.....	5

В современном мире залогом успешного функционирования организаций является

Исследования показывают, что основной источник национального богатства, 64% составляет человеческий капитал



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 системыощрения. 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 не прямых 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. Курильщики отсутствуют на работе на 5,5 дней больше, чем некурящие, что стоит компании 7800000 рублей в год без учета дополнительных затрат на медицинское обслуживание.



II. Управленческие аргументы:

Аргумент 1.

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 2.

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 в России : 52% опрошенных считают наличие спорта в компании значительным конкурентным преимуществом среди работодателей. 87% считают работодателя ответственным за здоровье сотрудников.

Аргумент 2.

Возможности получения дополнительных премий и наград (в России - People Investor.)

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



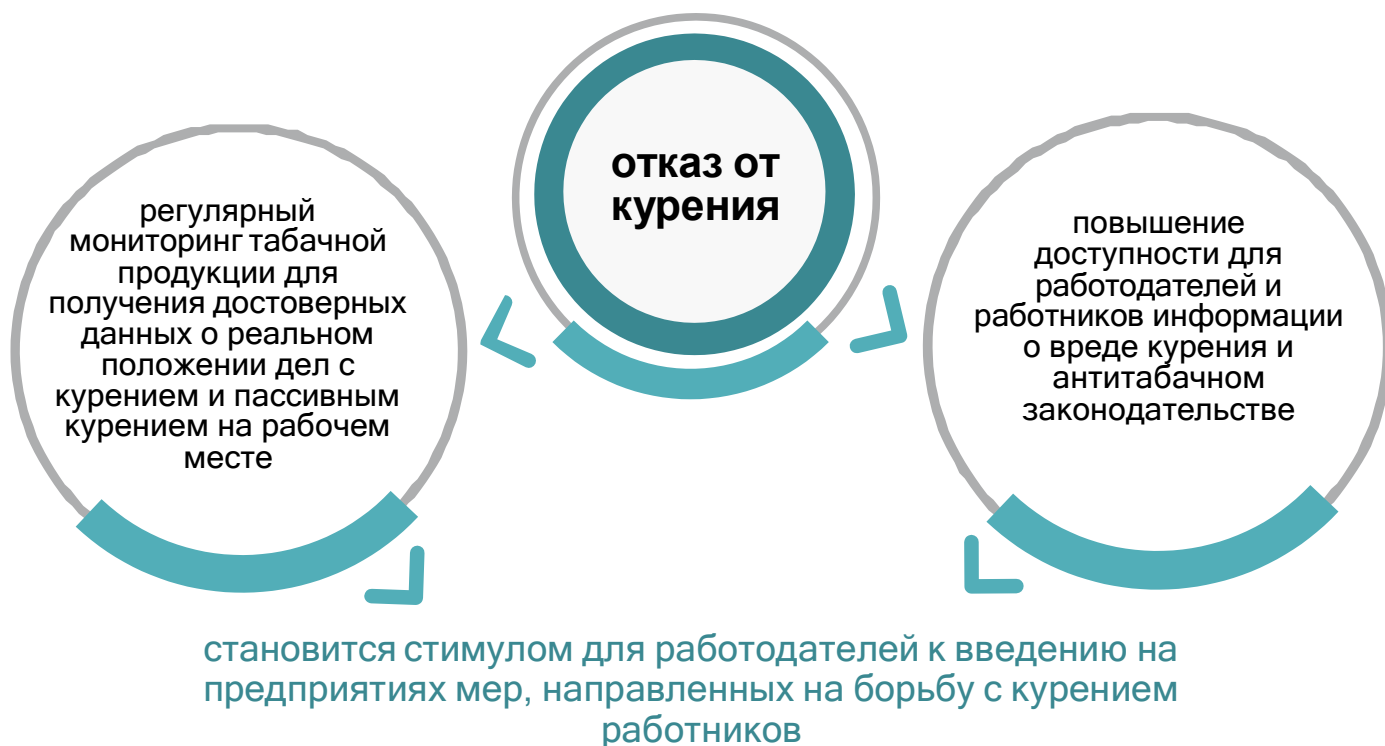
ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ

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



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



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:



1 Рабочие стрессоры (физические и умственные требования, отсутствие разнообразия или стимуляции, сложные схемы смены, физическая среда);



2 Рольевые стрессоры (сообщение о конфликтах, двусмысленность, уровни ответственности);



3 Стрессоры Карьеры (недо/чрезмерное продвижение по службе, обеспечение занятости, возможности карьерного роста);



4 Стрессоры Отношения (социальная среда, управленческие взаимодействия, отношения с сотрудниками, оскорбительное или угрожающее поведение);



5 Организационные стрессоры (политика, практика, бизнес-системы, коммуникационные механизмы, механизмы участия, лидерство).

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»

в МАОУ «СОШ № 22» г.Улан-Удэ

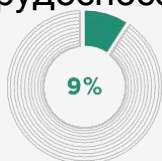


АКТУАЛЬНОСТЬ

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



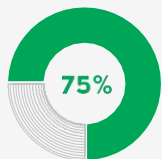
Эксперты подсчитали, что компания, в которой работают 15 курящих сотрудников, со средней частотой курения 4 раза в день по 5 минут, тратит впустую почти 150000 руб. в месяц, при средней заработной плате 30000 руб. в месяц. В пересчете на среднюю заработную плату в 2018г. 43700р, эта сумма составит 218 500 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

Заместитель директора по АХЧ.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

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

Заместитель директора по АХЧ.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.

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 местах, например вентиляционных ходах).

Для реализации практики необходимо



Поместить детекторы дыма в местах общего пользования



Составить график обходов службы безопасности

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

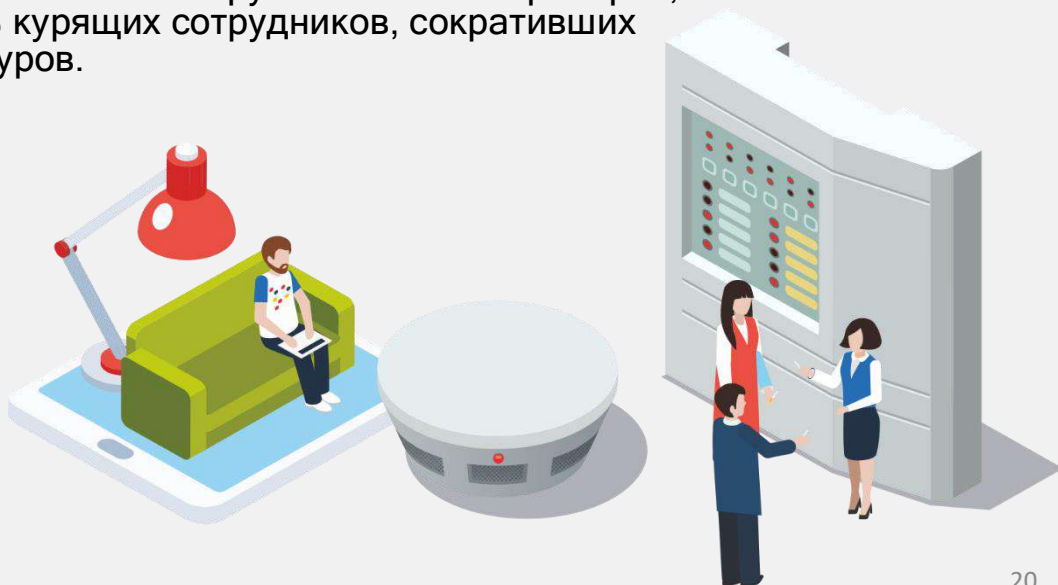
Размещение детекторов - однократно, в начале программы, Обходы - регулярные с установленной периодичностью - до достижения устойчивого результата.

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.

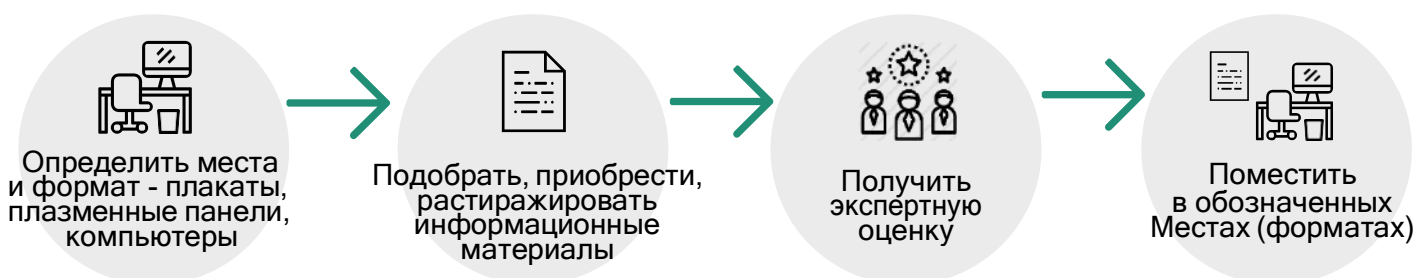
ОПИСАНИЕ

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.

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

Администрация школы.

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

Администрация школы.

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.



1.7. Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями МАОУ «СОШ № 22» г.Улан-Удэ

ЦЕЛЬ

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

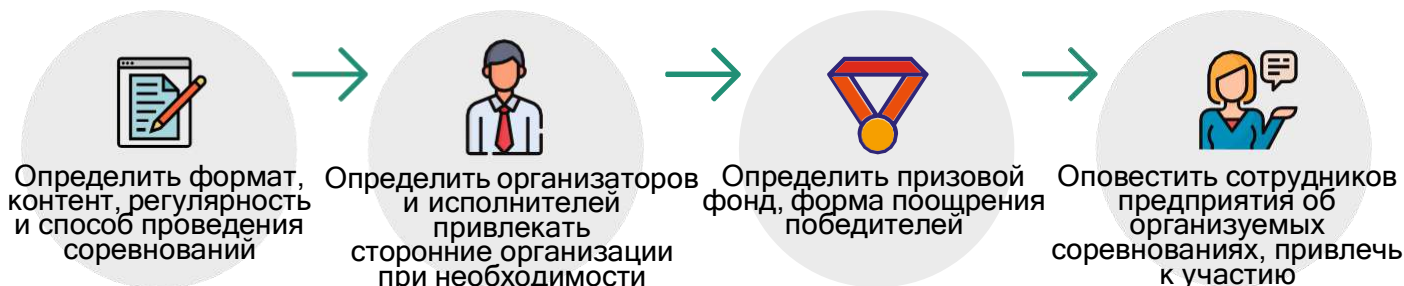
ОПИСАНИЕ

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

Администрация школы, 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;

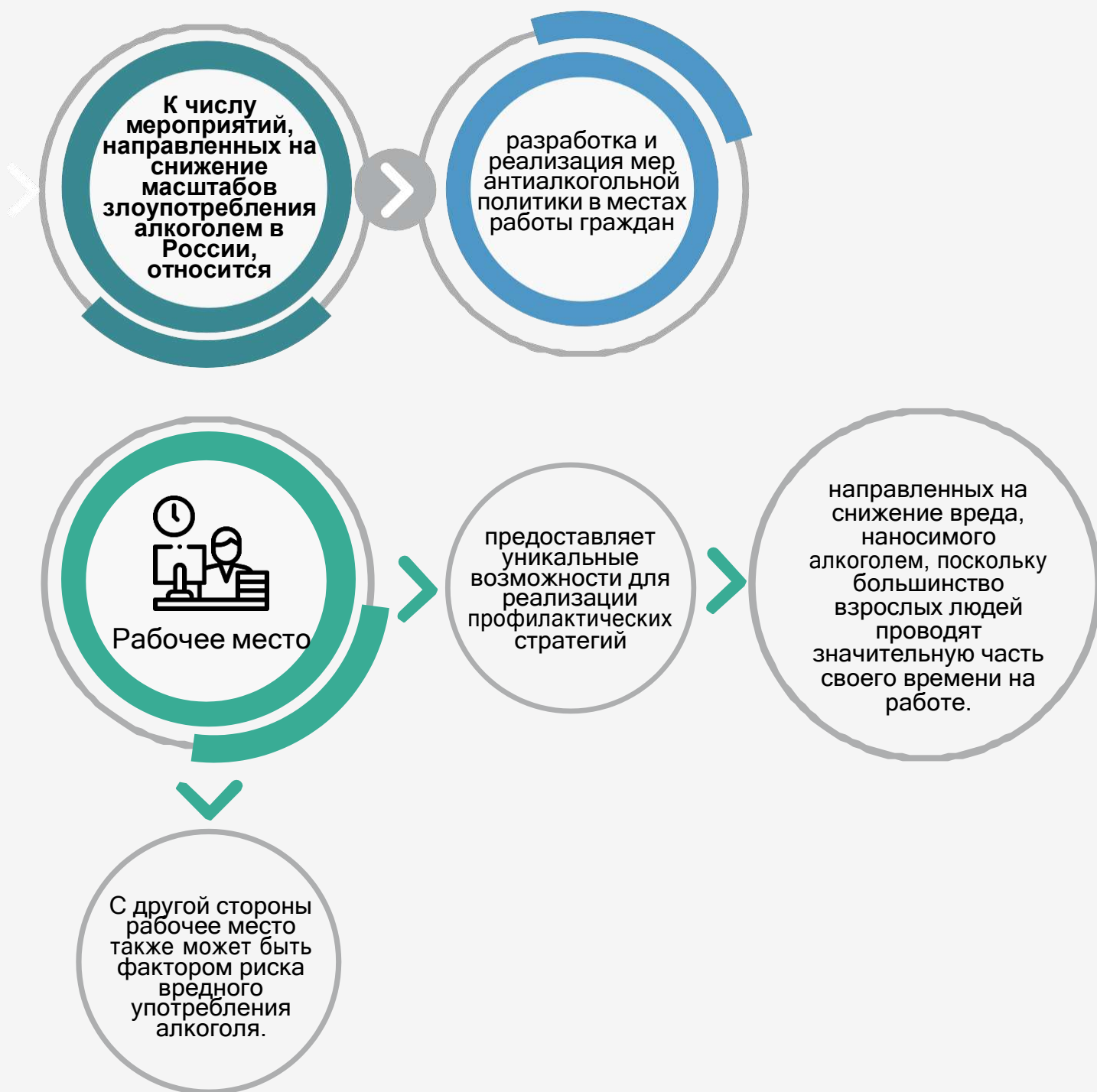
% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению, % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров, % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения на работе;

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



Практики корпоративных программ

АКТУАЛЬНОСТЬ



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

Администрация школы, 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.

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

Администрация
школы; 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.

2.3. 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:

Администрация школы, 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.

Практики корпоративных программ по
направлению:
**«ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И
РАБОЧЕЕ МЕСТО»**

В МАОУ «СОШ № 22» г.Улан-Удэ





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.



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.

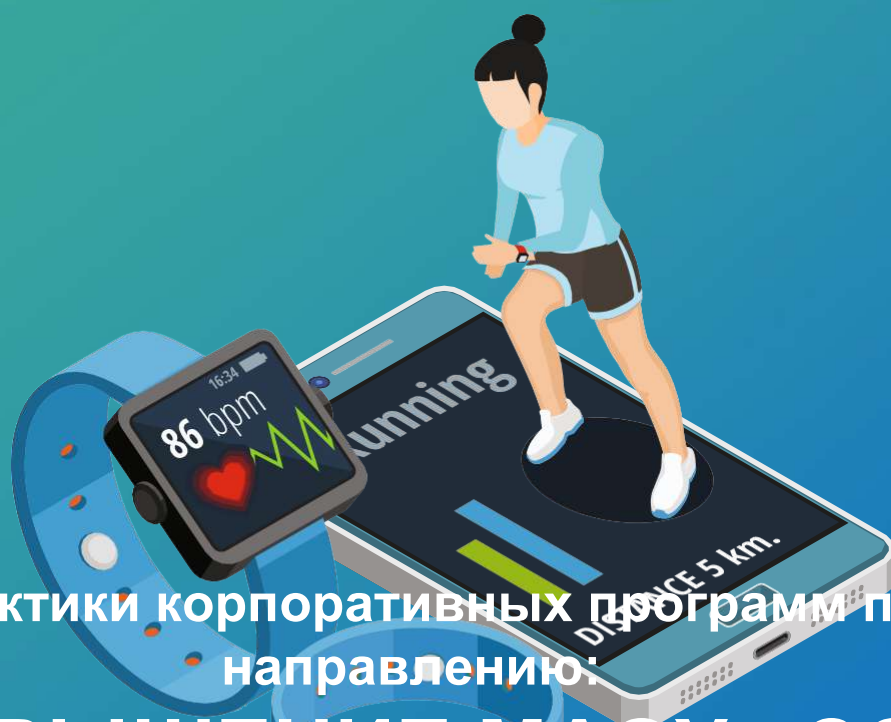
СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

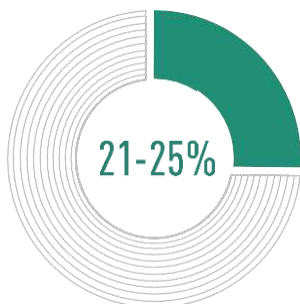


Практики корпоративных программ по направлению:

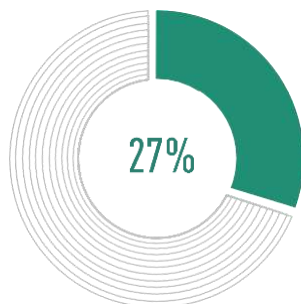
«ПОВЫШЕНИЕ МАОУ «СОШ №22 -Удэ»

АКТУАЛЬНОСТЬ

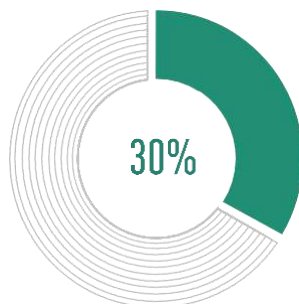
Согласно данным Всемирной организации здравоохранения отсутствие ФА является четвертым по значимости фактором риска глобальной смертности (6% случаев смерти в мире). Кроме того, по оценкам, физическая инертность является основной причиной.



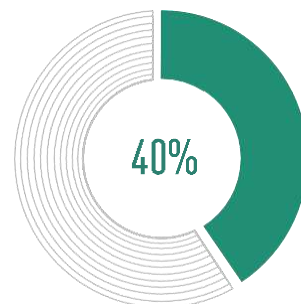
случаев рака
молочной
железы и
толстой
кишки



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 мониторингования 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

- Администрация школы
- 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.

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

- Администрация школы
- медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Без ограничений

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% работников, участвующих в командно-спортивных мероприятиях; % 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.

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

- Администрация школы;
- 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.

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

- Администрация школы;
- 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.

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. Корпоративная ИТ игра «Дерево жизни» направлена на укрепление здоровья сотрудников. Все подключенные сотрудники выращивают свои деревья с помощью здоровьесберегающих действий (снижения веса, походов в спортзал, подъемов по лестнице и др.).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Администрация школы;
- 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.

Практики корпоративных программ по
направлению:

«СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ»

В МАОУ «СОШ № 22» г.Улан-Удэ



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



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

- Администрация школы;
- 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).



ЦЕЛЬ

Повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни на предприятии. Как правило, Дни/Недели/Месяцы психозэмоционального 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

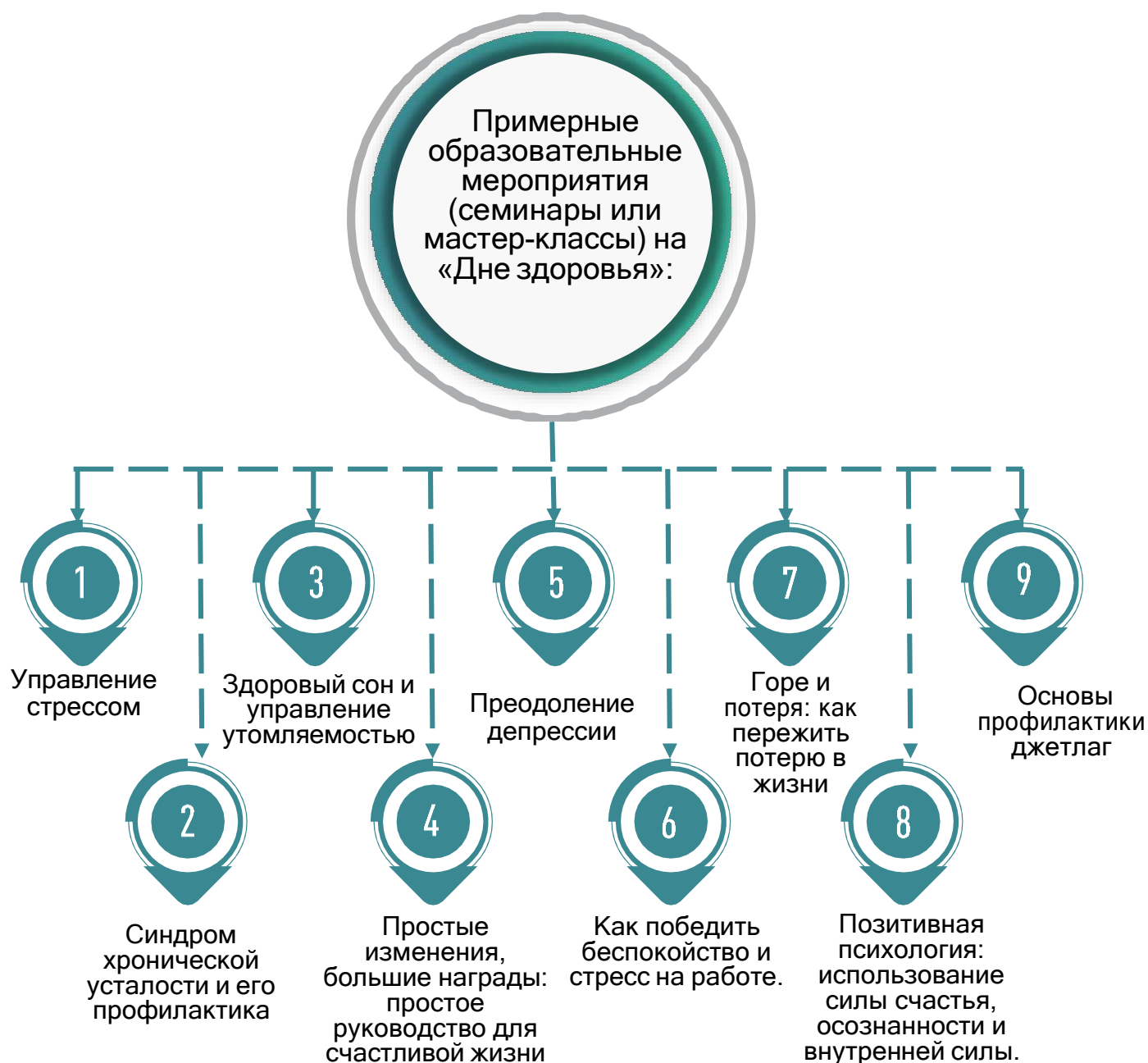
Дни/Недели/Месяцы психозэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие на территории компании. Для проведения мероприятия используются переговорные, актовые-залы или конференц-залы. Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания, с целью вовлечения работников в программу. 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 психозэмоционального здоровья коллектива, информировать работников об основах психозэмоциональной гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, сформировать навыки управления стрессом, профилактики профессионального выгорания и депрессии.

Оздоровительное тестирование работников включает системы для анализа психозэмоционального 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 консультирование 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

- Администрация школы
- 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 мероприятию, 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)



5.3. 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

- Администрация школы
- медицинская служба
- служба доверия

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Ежегодно

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Уровень обращений (целевой показатель 10-15%)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

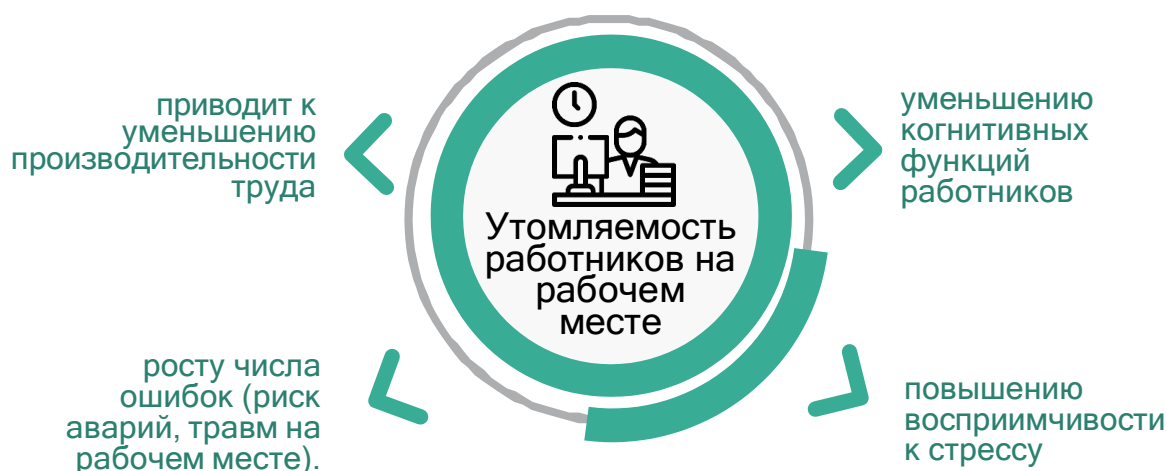
Кол-во предотвращенных суицидов (ед.)

5.4. Комната психоэмоциональной разгрузки в Эдельвейсе

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.

Примерные 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

-медицинская служба

- Администрация школы

- приглашенные организации

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).

Практики корпоративных программ по
направлению:

ПРАВИЛА РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

в МАОУ «СОШ № 22» г.Улан-Удэ



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 в образовательном учреждении.

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.