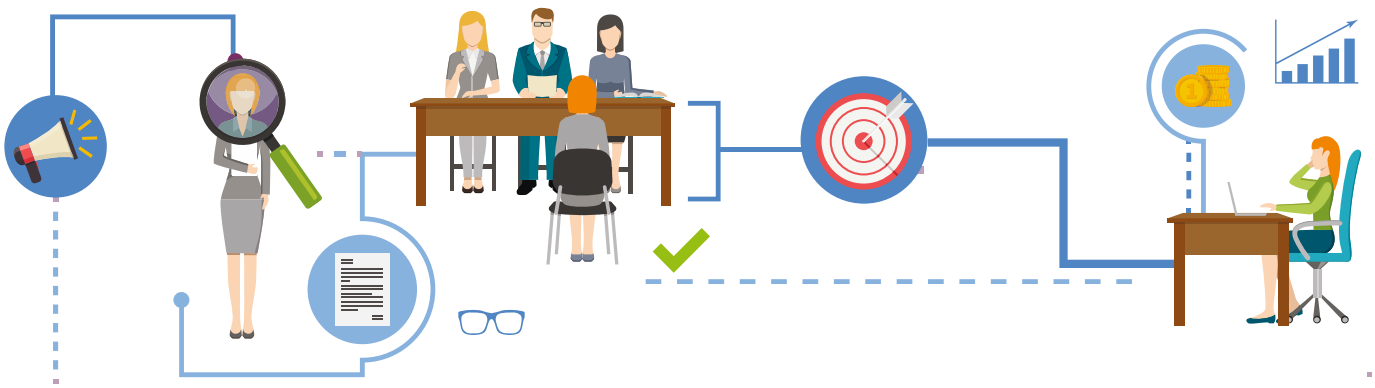
К разделу 1 «Практики корпоративных программ по направлению «Профилактика потребления табака»



Курение табака, на рабочих местах, как закрытых, так и открытых, запрещено Федеральным Законом N15-ФЗ. Корпоративная политика рабочих мест – свободных от табака подразумевает не просто правоприменение закона и защиту сотрудников от табачного дыма, а профилактику курения в коллективе, стимулирование курящих сотрудников к отказу от курения, культивирование корпоративной этики и создание условий для ведения принципов здорового образа жизни.

Корпоративные программы профилактики курения на рабочих местах включают следующие практики:

1. запретные меры, ограничивающие курение на территории предприятия и их правоприменение
2. информационно-коммуникационные мероприятия, направленные на стимулирование к отказу от курения, профилактику курения на рабочем месте
3. медицинская и консультативная помощь в отказе от курения в форме индивидуального или группового консультирования, обеспечения медикаментозного лечения табачной зависимости;
4. система поощрений
   система штрафов



1.1 Корпоративные программы, практикующие комплекс мер профилактики курения

Корпоративная программа АО «СУЭК - рабочая среда, свободная от курения», в рамках комплексной корпоративной программы «Здоровье»

Программа по борьбе с курением действует в СУЭК с 2014 года.

Специально оборудованные места для курения находятся вне помещений административно-бытовых комбинатов. Действует усиленный контроль за соблюдением норм закона всеми курящими сотрудниками.

В здравпунктах и на производственных участках демонстрируются фильмы о вреде курения.

Регулярно проводятся месячники отказа от вредной привычки, различные спортивные соревнования, «школы здоровья» и тематические семейные конкурсы.

В коллективах возрождается традиция производственной гимнастики, регулярно проводятся различные акции, конкурсы плакатов и детских рисунков.

Масштабными акциями отмечаются международные дни отказа от табака: приглашаются известные личности, проводится комплекс тематических мероприятий, флешмобы, конкурсы, викторины, работают так называемые «Площадки здоровья», где медики МСЧ «Угольщик» помогают всем желающим узнать содержание угарного газа в выдыхаемом ими воздухе и кислорода в крови, определяют биологический возраст легких, а также угощают горняков витаминными сборами и кислородными коктейлями.

С теми, кто решил отказаться от вредной привычки, плотно занимаются медики МСЧ «Угольщик»: в управлении медицины труда СУЭК разработано специальное учебно-методическое пособие для медицинских работников компании по организации помощи в отказе от курения.

В помощь желающим бросить курить на здравпунктах выдаются пластыри, содержащие никотин.

В результате, за два года более трехсот сотрудников красноярских предприятий компании «СУЭК» избавились от никотиновой зависимости. А в целом, за четыре года действия комплексной программы «Здоровье» в ОАО «СУЭК-Кузбасс» временная нетрудоспособность по общим заболеваниям снизилась в 2,5 раза.



1.2 Корпоративные программы с акцентом на информационно-коммуникационные мероприятия в профилактике

Корпоративная интегральная программа АО Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» «Здоровый образ жизни». Кампания «Некурящий офис»

В финансовой корпорации «УРАЛСИБ» **программа профилактики курения** нацелена на создание социальной среды в поддержку здорового образа жизни. Мероприятия, осуществлялись в формате масштабных информационно – коммуникационных кампаний, акций и образования сотрудников. Например, в акции, посвященной международному дню отказа от табака 31 мая, участвовало более четырехсот сотрудников и более 60 подразделений в Москве и регионах – в общей сложности 11 тыс. человек. Главное условие акции – не курить по крайней мере в течение одного месяца.

При определении победителей среди подразделений наряду с процентом отказа от курения оценивались присланные фотоотчеты и рассказы о ходе кампании.

Одной из форм поддержки участников кампании стал конкурс «мотиваторов» – картинок с подписью, мотивирующих к отказу от табака. Любой сотрудник, как курящий, так и никогда не куривший, мог разместить свое произведение на внутреннем портале. Авторы лучших идей были награждены призами, предоставленными программой «Здоровая Россия».

В корпорации проводились кампании «Брось курить и победи». Отказ от курения оценивался с помощью определения окиси углерода (CO) в выдыхаемом воздухе. Победители награждались ценными денежными призами и подарками.

Благодаря акциям по борьбе с курением, которые системно проводятся в Корпорации в течение последних трех лет, уже около 500 сотрудников навсегда расстались с сигаретой. В результате целенаправленной политики ФК «Уралсиб» на поощрение сотрудников, бросивших курить, за три года компании удалось снизить число курящих на 5%, что привело к экономии средств в размере 20 645 156 руб. только за счет перекуров. При этом затраты на проведение кампании по отказу от курения составили всего лишь 26 руб. в год на одного сотрудника, что свою очередь в 330 раз меньше, чем оказание медицинской помощи сотрудникам в рамках ДМС.







Проект по борьбе с курением «Закурить не найдется»

Несмотря на то, что программа «Здоровье» включает и компонент продвижения здорового образа жизни, и компонент медицинской профилактики, профилактика курения среди сотрудников осуществлялась посредством информационно-коммуникационных мероприятий.

Годовая коммуникационно-образовательная программа, проведенная в 2012 году включала опрос «Курение «ЗА» и «ПРОТИВ», акция «Яблоко вместо сигареты», акция «Бросаем вместе!», семинар «Легкий способ бросить курить» по методу Аллена Карра, конкурс на лучший плакат против курения, съемки корпоративного ролика против курения, церемонию награждения победителей соревнований по командному отказу от курения.

В рамках кампании по созданию корпоративной культуры по отказу от курения была разработана серия стимулирующих плакатов, которые были развешены в офисах Банка.

При выборе тематики для плакатов маркетологи рекомендовали отказаться от негативных образов. Основным лозунгом кампании стало: «В Сбербанке курить не запрещено. Но не принято» (имелось в виду курение среди сотрудников), а содержание плакатов либо мотивировало к отказу от курения, подчеркивая слабость курильщика – «Стань прочным звеном команды» или его выделение на общем фоне некурящих или отказывающихся от вредной привычки сотрудников «Исчезающий вид».

Также для усиления мотивации к отказу от курения была реализована акция «Бросаем вместе», сходная по схеме проведения с известными кампаниями «Брось курить и выиграй», акция проводилась в 17 городах. Первый этап по времени был совмещен с развешиванием плакатов, включал информирование о проведении акции по всем доступным каналам коммуникации и привлечение участников. Участники должны были собрать команду единомышленников по отказу от курения и бросать курить вместе для того, чтобы повысить коллективную ответственность за результат. Команды придумывали название и девиз, и каждая команда с фото участников размещалась на специальной странице Интранет-портала для того, чтобы общаться между собой, получать поддержку некурящих коллег. В течение 1 недели от официального старта акции все участники должны были прийти к врачу офиса для определения содержания СО в выдыхаемом воздухе и оценки функции внешнего дыхания, затем обследование повторяли дважды с интервалом в 1 месяц. Победителями акции признавались те команды, которые в полном составе прошли все обследования, подтверждающие отказ от курения. Все победители получили сувениры с символикой акции, также было разыграно несколько ценных призов.

В конце ноября 2012 года был представлен видеоролик в поддержку кампании по борьбе с курением. В съемках вместе с профессиональными актерами приняли участие и сотрудники Сбербанка.

По окончании проекта подавляющее большинство участников изменили свое отношение к курению, а многие смогли навсегда отказаться от этой вредной привычки.

1.3 Корпоративные программы с практикой помощи в отказе от курения

Northwest Carpenters Trust Fund (Северо-Западный фонд плотников) Программа прекращения курения

Эта программа по прекращению курения, разработанная совместно рабочими и администрацией, была удостоена Американской ассоциации страхования здоровья Национальной премии за достижения в 2002 году.

Фонд объединяет 10 000 профсоюзных работников и многих работодателей. На сегодняшний день он предлагает единственную программу по прекращению курения, разработанную для группы с несколькими работодателями.

План Фонда предусматривает неограниченные льготы по прекращению курения, включая телефонные консультации, препараты для прекращения курения и средства никотин заместительной терапии (НЗТ).

Программа прекращения курения предоставляется в течение одного года. Каждому участнику предоставляются учебные материалы, материалы для самопомощи, телефонные консультации спе

циалиста по прекращению курения, доступ к бесплатной телефонной линии и доступ к веб-сайту по прекращению употребления табака www.quittobacco.org. Этот веб-сайт дает участникам советы и поддержку, чтобы подкрепить информацию, которую они получают по телефону. Рекомендации по НЗТ предоставляются при необходимости.

Уровень 12-месячного отказа от курения составлял 27,5% при стоимости взноса в полпроцента в целевой фонд. Важно, что 95% участников рекомендуют программу друзьям и коллегам.

Union Pacific Railroad Объединённая Тихоокеанская железная дорога «Юнион Пасифик» Программа «Затуши и дыши»

Эта крупная национальная компания разработала собственную внутреннюю программу. **Программа «Затуши и дыши»** была удостоена награды C. Everett Koop Health Award в 2001 году.

Каждый сотрудник «Юнион Пасифик» может использовать программу дважды.

Для начала сотрудники заполняли анкету «Готовность бросить». Затем им предоставлялся рецепт препарата на 90-дней. НЗТ (пластырь, жевательная резинка, ингалятор) также предоставлялась за доплату в пять долларов.

Программа предусматривала последующее наблюдение в течение шести месяцев и программу стимулирования, включая розыгрыши. В программе были задействованы «инструктора по вопросам здоровья», которые предлагали персональное телефонное сопровождение, веб-сайт, напоминания каждые две недели и методические материалы по отказу от курения. Программа управлялась сторонним медицинским работником для обеспечения конфиденциальности.

Поскольку «Затуши и дыши» была частью более крупной коммуникационной программы «Юнион Пасифик», сотрудники могли бесплатно посещать клубы здоровья в рамках членства компании.

Курение среди сотрудников «Юнион Пасифик» сократилось с 40% до 26% за восемь лет.

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

Эта верфь – компания с 6 500 работниками, представленными четырьмя различными профсоюзами. Уровень курения среди рабочих более чем на 10% выше, чем в среднем по штату. Программа компании сочетает внутренние возможности с внешними ресурсами. Представители профсоюза и руководство компании разработали программу санитарного просвещения под названием «Построение здорового образа жизни», которая включала обучение сотрудников и прекращение потребления табака.

Сотрудники имели право на возмещение расходов на приобретение средств НЗТ (пластырь, ингалятор, назальный спрей), а также препараты Welbutrin и Zyban. Им также возмещалось участие в программе по прекращению потребления табака, предлагаемой местными больницами.

В компании также осуществлялась коммуникационная кампания поощрения «Брось курить и победи», цель которой побудить работников и членов их семей отказаться от потребления табака. Компания присуждала призы сотрудникам и взрослым членам их семей, участвовавших в одной из программ по прекращению курения и посетивших последующую консультацию лично или по горячей линии консультативной поддержки курящим штата Мэн.

ООО «Johnson & Johnson» (Джонсон и Джонсон).
Корпоративные программы по отказу от курения

Джонсон и Джонсон одна из крупнейших в мире компаний, производящих товары для здоровья, имеет очень активную программу по укреплению здоровья для сотрудников, которая включает множество различных направлений прекращения потребления табака.

Несколько предприятий Джонсон и Джонсон предоставляют программу прекращения курения Smoke Stoppers®. Это 21-дневная программа с удобными для пользователя материалами, которые предоставляют информацию, методы и стратегии, позволяющие бросить курить в повседневном формате. Участникам также назначают личного «тренера по борьбе с курением», который может быть членом семьи, другом или коллегой, с которым они работают, и который поддерживает сотрудника в процессе отказа от курения. Тренеру предоставляется инструкция. Smoke Stoppers® также рекомендует использовать НЗТ и / или препараты, не содержащие никотин (Zyban или Welbutrin). Среди рабочих Джонсон и Джонсон в Чикаго 40% курильщиков, зачисленных в эту программу, смогли бросить курить.

На другом заводе Джонсон и Джонсон во Флориде используется сразу две программы по отказу от курения. Программа Американского онкологического общества Fresh Start® – программа групповой поддержки. Она состоит из четырех сеансов, проводимых в течение двухнедельного периода. Сотрудники участвуют в мероприятиях, которые представляют эффективные технологии для отказа от курения. На заводе также действует программа Поэтапного отказа от табака в рамках программы Системы укрепления здоровья, в которой предоставляется помощь по прекращению курения, основанная на теории стадий изменений. 70% курильщиков на заводе посещали хотя бы один урок по этой программе. 45% завершили программу и 22% отказались от курения.

1.4 Корпоративные программы с практикой системы поощрений

ФБУ «Ставропольский центр стандартизации, метрологии и сертификации»
Программа «Инвестиции в человека»

В рамках направления «Формирование здорового образа жизни» среди других мер введен полный запрет на курение на всей территории организации.

Некурящие сотрудники получают в конце года премию в размере 5000 рублей (комплексный обед в корпоративной столовой на протяжении 12 лет составляет не более 15 рублей).

Культ здорового образа жизни – одно из серьезных начинаний Центра.

Предоставляются услуги медицинского кабинета, в том числе услуги массажиста, а также санаторно-курортное лечение с 5-10 процентной оплатой от ее стоимости или полностью за счет работодателя.

За время действия программы удалось добиться полного отказа от курения в коллективе, и, как следствие, уменьшения числа связанных с курением заболеваний. ФГУ «Ставропольский центр стандартизации, метрологии и сертификации» по результатам городского фестиваля здоровья удостоен звания «Самый здоровый коллектив».

Корпорация «General Electric»: Программа борьбы с курением.

General Electric, запустившая программу по борьбе с курением. Началось все с эксперимента с сотнями сотрудников компании.

Сотрудникам выплачивали денежную компенсацию в размере $750 за согласие принять участие в программе по отказу от курения. По истечении года более 15% так и остались свободными от никотиновой зависимости. Итоги эксперимента настолько обрадовали руководство компании, что практику было решено продолжить.

1.5 Корпоративные программы с практикой системы штрафов

ЗАО Фирма ЦВ «ПРОТЕК»

В «ЦВ Протек» очень строго относятся к курильщикам. С 2007 года в компании действовали очень строгие системы наказания. Выйти во двор было нельзя, на территории курить – нельзя. Если человек не выдерживал "безникотиновую диету", он писал заявление по форме на имя руководства. После рассмотрения сотруднику разрешалось выкурить одну сигарету за день в период с 13 до 14 часов, но за это из зарплаты вычиталось 5%. Если же эти 5% оказывались критичными, то можно было написать новое заявление, мол, такой-то и такой-то осознал и решил бросить курить. После этого назначался двухмесячный испытательный срок (5% при этом по-прежнему удерживалось), по окончании которого начальник отдела должен был написать уже в свою очередь бумажку с подтверждением о том, что сотрудник действительно бросил курить. За выкуренную в рабочее время сигарету без официального заявления следовал штраф около 200$.

К разделу 2 «Практики корпоративных программ по направлению «Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями»



В зависимости от потребностей и ресурсов, объем разрабатываемой программы может быть структурирован на трех уровнях вмешательства: базовом, промежуточном и комплексном. Объем выбранных вмешательств и масштаб, в котором они осуществляются, будут определяться результатами оценки ситуации в организации. Такой подход обеспечивает гибкость, позволяя организации адаптировать меры в отношении алкоголя в диапазоне от разработки только политики в отношении алкоголя до использования комплексной программы более широких профилактических мер.

Основные компоненты профилактической программы должны включать следующие разделы:

1. организация тестирования на алкоголь на рабочем месте;
2. организация помощи сотрудникам с риском пагубного потребления алкоголя, включающие скрининг и краткие консультации;
3. коммуникационная программа по повышению осведомленности сотрудников об алкоголе и алкогольной политике;
4. тренинговые программы для менеджеров, в том числе по вопросам консультирования;
5. организация программ помощи сотрудникам с возможной алкогольной зависимостью.



2.1 Система контроля и управления доступом (СКУД) на предприятиях ПАО «Северсталь»



Процедуру алкотестирования обязательно визуально контролирует сотрудник охранного предприятия

Система контроля и управления доступом на КПП Череповецкого металлургического комбината (ЧерМК) оснащена алкотестерами в рамках проекта по внедрению алкотестирования на всех предприятиях «Северстали». Задача интегрированной системы СКУД – не допустить на территорию ПАО «Северсталь» лиц, находящихся в состоянии алкогольного опьянения, и при этом сохранить пропускную способность КПП.

Стационарные алкотестеры стали управлять работой турникетов в зависимости от результатов тестирования на наличие паров этанола в выдыхаемом воздухе.

ПАО «ГМК «Норильский никель». В целях предотвращения доступа на производственные объекты сотрудников, находящихся в состоянии опьянения, в 2018 году введены в эксплуатацию «алкорамки», устройства для бесконтактного определения алкогольного опьянения. Приборы установлены на площадках Заполярного филиала (Медный завод), ООО «Медвежий ручей», ООО «ГРК «Быстринское», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс». Работа в данном направлении продолжается.

2.2. Организация консультативной помощи

Организация консультативной помощи является одной из важнейших практик, направленных на снижение риска пагубного употребления алкоголя. Такая работа организована в небольшой бельгийской компании Resilux.

Все сотрудники во время ежегодного медицинского осмотра заполняют вопросник AUDIT, предназначенный для раннего выявления проблемного потребления алкоголя. Те из них, которые подверглись риску («желтая» зона), получали краткую консультацию. Сотрудникам с более высокими оценками предлагалось обратиться за специализированной помощью.



2.3. Кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя.

Кампания по повышению осведомленности является важным компонентом мероприятий, направленных на снижение риска пагубного употребления алкоголя. Такая работа организована в небольшой бельгийской компании Resilux.

Все сотрудники во время ежегодного медицинского осмотра заполняли вопросник AUDIT, предназначенный для раннего выявления проблемного потребления алкоголя. Те из них, которые подверглись риску («желтая» зона), получали краткую консультацию. Сотрудникам с более высокими оценками предлагалось обратиться за специализированной помощью.

Хороший пример коммуникационной кампании продемонстрирован в торговом порту Барселоны Была разработана кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя, табака и каннабиса под названием TAC & CIA. Тема всей кампании была основана на SMS-сообщениях. Сначала была проведена двух недельная предварительная кампания с размещением на автобусах порта информации: «У вас есть сообщение от TAC & CIA». Это вызвало любопытство у работников порта и готовило почву для следующего шага. В дальнейшем для распространения информации использовались различные средства: объявления на автобусах и автобусных остановках, световые панели в порту, сообщения в корпоративной газете.

Листовки распространялись в самых посещаемых местах: раздевалках, офисах, барах, зонах отдыха. Двадцать четыре часа в сутки была доступна телефонная линия в течение всей кампании. Также были организованы тренинги для менеджеров торгового порта. Эффективность программы оценивалась по ряду показателей.

Общее количество положительных тестов на употребление алкоголя снизилось с 5-10% до 0,5%. Снизились показатели аварийности: количество дорожно-транспортных происшествий и количество происшествий у докеров сократилось по количеству и степени серьезности (последняя смертельная авария среди докеров 10 лет назад).

Произошли изменения в культуре: теперь работники стали лучше осознавать риски работы под воздействием алкоголя. Работники также стали оценивать употребления алкоголя другими людьми как опасность для себя.

Организация любых мероприятий, направленных на снижение пагубного употребления алкоголя, требует подготовки кадров. В качестве примера такое работы приведена также компания **Resilux.** Здесь были организованы занятия, общей продолжительностью 8 часов, которые проводились внешним консультантом в сотрудничестве с сотрудниками компании, отвечающими за кадры, а также за профилактику и безопасность на работе. Все участники получили листовки с анкетой AUDIT и базовой информацией об употреблении алкоголя. Кроме того, сотрудники были также проинформированы о политике Resilux в отношении употребления алкоголя.

Было проведено обучение для непосредственных руководителей, которое включало в себя следующие темы:

- распознавание признаков употребления алкоголя;
- изучение политики в отношении алкоголя в Resilux;
- роль непосредственного руководителя в политике;
- тренинг «Как общаться с сотрудниками злоупотребляющими алкоголем».

Занятия проводились в форме интерактивного тренинга с использованием различных методик обучения (слайды, групповые упражнения, ролевые игры, DVD). Поэтому количество участников было ограничено (10-12 человек).

2.4. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий

Формат корпоративных мероприятий начал меняться несколько лет назад. Работодатели все чаще стали организовывать для сотрудников интеллектуальные игры, спортивные состязания и другие развивающие командные активности.

Отвлечь от употребления алкоголя можно вовлечением сотрудников в праздничный процесс. Людям интересен формат собственных выступлений: например, DJ-баттл, конкурс песен, танцевальные номера, спортивные корпоративы и квесты.

Стало модным проведение мероприятий в форме корпоратив-баттлов. Они проводятся в формате поединка между сотрудниками нескольких отделов. Коллектив с помощью баттла выясняет отношения на публике, и это интересно всем.

Не менее популярны корпоративы со спортивным уклоном. Компания «Мобильные медицинские технологии» организовала состязания на скалодроме. В некоторых компаниях используют корпоративы для пропаганды семейных ценностей. ИТ-компания «Туту.ру» уже несколько лет подряд устраивает «Тутузанию» – Новый год для детей сотрудников, где аниматорами выступают их родители. Технический директор учит детей собирать компьютеры, руководитель пресс-службы – азам журналистики, программисты пишут с детьми их первые программы.

Еще один формат, который используют для корпоративного тимбилдинга, – создание реалити-шоу по специально разработанному сценарию. Например, в США для сотрудников McDonald`s, Microsoft и Philips проводили тимбилдинг, основанный на популярном американском телешоу «Минута на победу» (Minute To Win), в рамках него устроили несколько серий 60-ти секундных испытаний.

Подробнее на РБК, Forbes:
https://www.rbc.ru/own_business/26/12/2017/5a40ec919a7947339e9e9537
https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/370941-korporativnyy-battl-kak-biznes-uhodit-ot-tradicionnyh-zastoliy

К разделу 3 «Практики корпоративных программ по направлению «Здоровое питание и рабочее место»

Цель практик здорового питания на предприятии – повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников компании и членов их семей.



3.1 Корпоративная программа в ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

В рамках программы оздоровления персонала, разработаны рационы для здорового и лечебно-профилактического питания сотрудников, выделены витаминные столы для работников особых категорий, а в технологии используется только приготовление на пару (без масла и жира), в рецептуре блюд максимально используются местные продукты, без консервантов. Проводится обогащение рационов йодсодержащими продуктами (морской капустой, йодированной солью и др.), а также добавлением отрубей и семян. Все предприятия питания оснащены пароконвектоматами, организовано регулярное горячее питание для всех работников и доступ к питьевой воде

3.2 Программа «Здоровье на рабочем месте» в АО «Дальневосточная распределительная сетевая компания»

Для соблюдения питьевого режима и возможности легкого доступа для служащих в офисных зданиях, за пределами рабочих мест и в залах совещаний поставлены кулеры с питьевой водой, организована доставка бутилированной питьевой воды на удаленные рабочие места и горячее (сбалансированное, витаминизированное) питание по доступным ценам в корпоративных столовых.

3.3 Корпоративная программа «Здоровье» в АО «Сибирская угольная энергетическая компания"

Разработаны методические руководства для медицинских работников, для сотрудников столовых и для работников по применению «Здорового питания» в домашних условиях. Столовые оборудованы пароконвектоматами, необходимыми для приготовления блюд согласно разработанным рецептам, разработана и внедрена в работу столовых система ХАССП – система управления безопасностью пищевых продуктов, внедрена программа «Термоконтроль» для непрерывного контроля регламентированного температурного режима в холодильном оборудовании, снижения рисков возникновения пищевых отравлений. Действует программа «Живая вода», сотрудники обеспечены водой «Серебряный ключ» (слабоминерализованная гидрокарбонатная магниево-кальциевая, со слабощелочной реакцией (РН от 7,8 до 8,2 ед.) минеральная вода) для профилактики заболеваний пищеварительной и мочевыводящей систем. Работает программа «Горячее питание на рабочем месте» – регламентированы обеденные перерывы и организована доставка горячих блюд, приготовленных согласно принципам здорового питания. Разработана и издана книга с рецептами блюд и напитков для здорового питания.

Совместно с компанией MyGenetics на базе генетической лаборатории Института Химической Биологии и Фундаментальной Медицины Сибирской академии в рамках проекта «ДНК – мотивация» используется персонифицированный подход с учетом результатов метода ДНК для разработки индивидуальной программы по улучшению качества жизни (персональные рекомендации по питанию, физическим нагрузкам).

«Пять раз в день»

Программа началась с оценки пищевых привычек среди сотрудников. Результаты – выявлено крайне низкое потребление фруктов и овощей (в среднем, сотрудники ели фрукты и овощи 1 раз/день) на фоне чрезмерного потребления соли и насыщенных жиров, в том числе в молочных продуктах высокой жирности).

Разработанная программа включала три компонента. Первый – образовательный: на внутреннем портале и через еженедельную рассылку по электронной почте сотрудники получали информацию о здоровом питании. Второй – конкурс здоровых рецептов: сотрудники отправляли организаторам рецепты блюд из овощей и фруктов. Было получено около 150 рецептов. Авторы двенадцати самых удачных рецептов были награждены поощрительными призами, а предложенные ими блюда были включены в меню корпоративного кафе. Третий компонент – еженедельные тематические Дни здорового питания, посвященные разным овощам и фруктам, в корпоративном кафе: «Ода кабачкам!», «Виват салат! Виват», «Тыква – королева овощей!» и др. Во время этих акций были организованы викторины с вопросами по здоровому питанию.

В рамках двухнедельной акции «Время витаминов» в корпоративных столовых свежевыжатые соки предлагались по себестоимости (снижение цены с 75 до 35 рублей за порцию). В результате их потребление возросло в одиннадцать раз до 4180 порций ежедневно, а после возвращения цен на прежний уровень количество ежедневно заказываемых порций стабильно в два раза превышало среднее количество до акции (802 против 387).

По данным мониторинга здоровья, проведенного в 2010 году, 43 % сотрудников удалось повысить потребление фруктов и овощей, 22% снизили потребление соли, 35% снизили потребление жиров и сахара.

Кампания «Здоровый вес!»

Целью кампании было оказание помощи сотрудникам в снижении избыточного веса, в формировании здоровых привычек в питании и образе жизни. Целевой аудиторией кампании явились сотрудники с индексом массы (ИМТ) тела более 26. Таким сотрудникам предлагалось за время кампании снизить ИМТ на две единицы. Всем решившим контролировать свой вес направлялись буклеты с рекомендациями по снижению веса, здоровому питанию и физической активности, еженедельно информация о ходе кампании и дополнительные рекомендации рассылались по электронной почте. Участники кампании могли получить консультацию диетолога на специальном форуме, созданном на внутрикорпоративном портале. В кампаниях приняли участие более 500 человек. Определение победителей проводилось в двух группах участников: с исходным ИМТ от 26 до 30 и больше 30. В список финалистов включались только те, чей ИМТ за время кампании снизился на две и более единицы. Успешно выдержавшие испытание сотрудники получали награду в денежной форме: главный приз составлял 50 тыс. рублей, поощрительные – по 4 тыс. рублей. Участникам кампании «Здоровый вес!» за два месяца удалось снизить вес на 5-21 кг. Выполнили условие кампании и прошли в финал – 86 человек или 17 % из зарегистрированных участников. Фото участников до и после кампании, их истории, стихи, частушки размещались на внутрикорпоративном портале.

3.5 Программа «Инвестиции в человека» в ФГУ «Ставропольский центр стандартизации, метрологии и сертификации»

Оборудована столовая, стоимость комплексного обеда в которой на протяжении 12 лет составляет не более 15 рублей; работники могут бесплатно выпить из самовара чай с сахаром в течение дня, отдохнуть в обеденный перерыв.

3.6 ООО Промышленно-торговый центр «ЯСА»

Во всех подразделениях имеются комнаты для приема пищи с необходимым оборудованием для приготовления пищи и разогрева.

3.7 Корпоративная программа «Здоровье СИБУР» в ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»

Программа «ЗДОРОВЬЕ ПИТАНИЕ» является частью общей программы «Здоровье СИБУР», реализуемой в холдинге. В рамках подпрограммы «Здоровое питание» разработаны комплексные методические рекомендации для предприятий, предоставляющих услуги питания для работников Холдинга, включая: требования к оборудованию (обязательное оснащение пароконвектоматами), персоналу, закупаемой пищевой продукции, соблюдение термически щадящих технологий приготовления блюд, требования к блюдам и меню для рациона здорового питания, учитывая сезонность; разработки критериев проведение экспертной оценки всех технологических карт блюд специалистом-диетологом и введение специальной информационной маркировки в виде логотипа с зеленым яблоком на блюда и напитки, сформированные в меню «здоровое питание» для столовых. Одновременно разработаны меню и ассортимент продукции, соответствующий рациону здорового питания для кафе, кулинарий, выездных мероприятий, кофе-брейков, фуршетов, приемных и переговорных. На территории холдинга установлены кулеры с питьевой водой. На отдельных площадках для рабочих предоставлены бесплатные салат – бары из не менее 5-ти позиций сырых овощей, салатных трав, растительного масла.

Созданы фито-бары, сформирован ассортимент напитков со сниженным содержанием добавленных сахаров и соли. Оснащение территории Холдинга вендинговыми аппаратами с продуктами, напитками и блюдами здорового питания. Проведено обучение сотрудников предприятий питания по вопросам формирования рациона здорового питания, требований к технологии приготовления и составу блюд.

На ряде предприятий холдинга введены скидки на блюда с маркировкой от 15 до 30%. При отсутствии организованного питания, а также возможности посещения столовой/кафе, выделены места для приема пищи, оснащенные кулерами с питьевой водой и оборудованием для хранения продуктов питания (холодильник) и их разогрева (чайник, микроволновая печь).

Информационно-образовательные практики включали информирование о разработке и старте программы «Здоровое питание СИБУР» на предприятиях Холдинга, размещение информации о введении маркировки на блюда в столовых и др. точках питания. Разработка и размещение на столах в столовых информационного материала о здоровом питании, а также настенные плакаты, тематические календари, сувенирная продукция. Размещение во внутренних коммуникациях Холдинга краткой информации о здоровом питании по отдельным тематикам («здоровый завтрак», «вода для жизни», «ТОП 10 правил здорового питания» и т.д.). Размещение информации по рациональному питанию в формате статей в периодическом печатном издании Холдинга «СИБУР Здоровое будущее». Проведение лекций по вопросам питания медицинским специалистом. Проведение в столовых и др. местах питания на постоянной основе тематических дней «Блюд здорового питания» и мастер-классов по приготовлению таких блюд.

3.8 СБЕРБАНК Корпоративная программа в ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»

В цетральном офисе компании сформировано пространство для здорового питания. Специалистом-диетологом выполнена экспертная оценка технических карт всех блюд в столовой, сформирован ассортимент для меню «здоровое питание» и «лечебно-профилактическое питание», блюда и напитки отмечены маркировкой зеленого и желтого цвета. Только за первый месяц формирования меню и введения маркировки общий объем продаж блюд нерационального питания снизился на 14,6%, увеличились на 21,1% продажи блюд лечебного питания и на 6,0% – блюд для здорового питания.

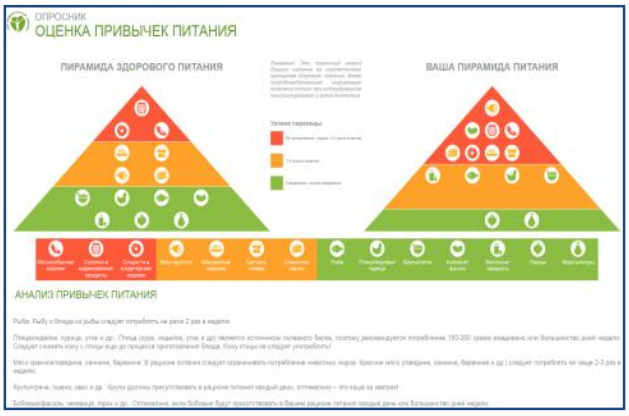
Акция «Я сделаю это первым!»

Для привлечения внимания к проблеме лишнего веса проведена акция «Я сделаю это первым». Сотрудник с лишним весом в течении 6 месяцев под контролем диетолога и специалиста физической культуры работал над нормализацией массы тела. Это освещалось в режиме реального времени на Интернет-портале компании и сопровождалось фотографиями, комментариями и рекомендациями специалистов и самого участника.

3.9 Johnson & Johnson ООО «ДЖОНСОН & ДЖОНСОН»

На территории центрального офиса в вендинговых аппаратах отсутствуют сладкие газированные и энергетические напитки, шоколадные батончики. Разработано мобильное приложение по оценке калорийности приема пищи и расчета суточной калорийности рациона. Проводятся фруктовые и овощные дни (не менее 3х раз в неделю сотрудникам предлагается здоровый перекус в виде овощей и фруктов).

В течении 6-ти лет ежегодно проводится Всероссийский **конкурс рецептов блюд для здорового питания,** участником которого может стать любой человек. Команда-жюри из сотрудников PR- службы и экспертов-диетологов, выбирают темой конкурса актуальные для профилактики нарушения в характере питания населения РФ. Награждение проходит во время проведения ежегодной конференции или дистанционно, когда подарки и дипломы высылаются победителям. Рецепты и фото блюд размещаются на сайте Центра – https://www.gnicpm.ru/konkurs_pitanie. Рецепты блюд для здорового питания оформляются в интерактивную книгу, пополняемую каждый год, а также используются в информационных сообщениях, сувенирной продукции и методических рекомендациях. Цель мероприятия – популяризация здорового питания, демонстрация примера использования быстрых в приготовлении блюд из доступных ингредиентов.



ФУРШЕТ «ВЕЧЕР ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ»

В течении 5-ти лет в мае в день открытия ежегодной конференции проводился фуршет «Вечер здорового питания» для участников, когда, соответствующие критериям здорового питания блюда присутствуют в праздничной подаче. Диетолог и технолог кейтеринговой компании разрабатывали меню фуршета На столах размещаются информационные сообщения о блюдах.

Цель мероприятия- показать, что здоровое питание может быть всегда, в том числе и в фуршетной подаче. По окончанию Меню фуршета издается брошюрой с рецептами, фото и указанием калорийности блюд – https://www.gnicpm.ru/vecher_zdorovogo_pitaniya.

ОЦЕНКА ПИЩЕВЫХ ПРИВЫЧЕК КАК ЧАСТЬ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

В рамках проведения выездных мероприятий «Здоровые сердца» Федеральным центром здоровья в день проведения мероприятия или в процессе подготовки проводится опрос сотрудников, желающих принять участие в медицинском обследовании и получить консультацию специалистов, в том числе и по рациону питания у врача-диетолога. Пример – выездное мероприятие «Неделя здоровья» в Государственной Думе (2015г). Вопросник в виде программы ЭВМ был размещен во внутреннем портале. Желающие могли заполнить вопросник и получить предварительные рекомендации, которые затем врачом-диетологом были индивидуально подкорректированы. Предварительные рекомендации имели вид пирамиды питания должного рациона здорового питания и существующего – у респондента, а также список изменений, которые следует произвести, чтобы оздоровить характер питания.

3.11 Сообщение 1 Оптимальный завтрак

Самый важный прием пищи – это завтрак! Никогда не пренебрегайте завтраком. Завтрак должен быть в течение первого часа с момента пробуждения!



Самый оптимальный вариант для завтрака – это каша, в ее составе много пищевой клетчатки, а это необходимо для активации моторики пищеварительного тракта. Лучший выбор – это каша из овсяных хлопьев, а еще лучше – из традиционных хлопьев Геркулес, дополненная ягодами, фруктами, орехами или сухофруктами.



Традиционную яичницу или омлет всегда дополняйте овощным салатом и зеленью



Употребляйте только обезжиренные или низкожировые молочные продукты: молоко, йогурт и кефир 0-2,5% жирности, творог 0-5%, сыр 4-17%, сметану 10-15%. В творог и йогурт целесообразно добавлять зелень, овощи, фрукты, ягоды, орехи или сухофрукты



Для утреннего бутерброда хлеб выбирайте из цельных злаков, можно и с добавлением семян или отрубей
если используете сливочное масло, то количество его потребления должно быть ограничено – до 1 чайной ложки!



Используйте любую возможность добавить «полезной» клетчатки - посыпьте блюдо мелко нарезанной зеленью (укроп, петрушка, сельдерей, шпинат, руккола) или семенами кунжута, льна.
порция утреннего напитка должна быть по объему больше обычной - не менее 250-300 мл!



Если не успели завершить завтрак приемом фрукта – обязательно сделайте это после обеда и ужина!

Сообщение 2 Овощи и фрукты в рационе здорового питания



Не менее 400 грамм овощей и фруктов следует потреблять ежедневно. Больше можно – меньше нельзя! 5 порций овощей и фруктов в день обеспечивают необходимое поступление в организм пищевой клетчатки, а еще - витаминов и антиоксидантов



В каждый основной прием пищи (завтрак, обед и ужин) употребляйте порцию овощей в виде салата с заправкой из растительного масла, овощного гарнира или несколько ломтиков сырых овощей (огурец, помидор, редис и др.;



На десерт выбирайте фрукты, сухофрукты или ягоды.



Отдавайте предпочтение фруктам, богатым пищевыми волокнами (яблоки, сливы, апельсины, персики, абрикосы, груши и ягоды);



Ягоды – самый оптимальный десерт! Ягоды имеют низкую калорийность, несут низкую гликемическую нагрузку при употреблении (имеют низкий гликемический индекс) и содержат большое количество пищевой клетчатки.



Источником пищевой клетчатки являются любые овощи, фрукты и ягоды: свежие, консервированные, замороженные, термически обработанные или сушеные!

Сообщение 3 ТОП – 10 советов по ЗДОРОВОМУ ПИТАНИЮ

Всегда завтракайте! Самое оптимальное – это каша из хлопьев «Геркулес», любой фрукт и большая (250-300 мл) порция напитка.

Овощи и фрукты (не менее 400 г) потребляйте каждый день: 2 фрукта большого размера и 2 овощных блюда (салат, гарнир, рагу и др.).

Употребляйте рыбу не реже 2-х раз в неделю, а нежирные сорта красного мяса не чаще 2-3 раз в неделю.

Птица без кожи предпочтительнее мяса. Если есть выбор - выбирайте в качестве горячего блюда птицу или рыбу.

Молочные продукты (низкожировые или обезжиренные) потребляйте ежедневно 1-2 порции.
Предпочтение отдавайте хлебобулочным изделиям из цельных злаков. Включайте блюда из зернобобовых и сои в рацион питания.

Исключите привычку «досаливания» уже приготовленной пищи и старайтесь как можно реже потреблять соления и маринованные продукты.

Сахар используйте умеренно – не более 6 кусков или чайных ложек сахара в день. Кондитерским изделиям предпочитайте фрукты, ягоды, сухофрукты и орехи!

Будьте активны в течение дня, каждый день выполняйте 10 000 шагов!

Контролируйте массу тела и окружность талии ежемесячно!



3.12 опросник привычек питания на соответствие рациону здорового питания*

1. Сколько раз в течении дня Вы принимаете пищу?
3 основных приема пищи (завтрак, обед, ужин)

2. Как часто Вы завтракаете?
- **ежедневно**
- большинство дней в неделю
- 2-4 раза в неделю
- только в выходные дни
- не завтракаю/редко, нет привычки

3. Досаливаете ли Вы уже приготовленную пищу?
- **нет, не досаливаю**
- да, предварительно пробуя
- да, не пробуя

4. Сколько кусочков и/или чайных ложек сахара (меда, джема, варенья и др.) Вы употребляете за день? **менее 12 в день**

5. Какой сорт хлеба Вы чаще употребляете:
- **ржаной, с цельными злаками и/или с отрубями**
- пшеничный
- не употребляю

6. Какой вид жира Вы используете в приготовлении пищи?
- **не использую**
- **растительное масло**
- сливочное масло
- сало
- маргарин
- нутряной животный жир



7. Как часто Вы употребляете следующие продукты:

	не употребляю / редко	1-2 раза в месяц	1-2 раза в неделю	ежедневно /почти ежедневно
 Овощи (кроме картофеля)	○	○	○	○
 Фрукты, включая ягоды и сухофрукты	○	○	○	○
 Крупы	○	○	○	○
 Бобовые (фасоль, чечевица, горох, ма и др.)	○	○	○	○
 Картофель	○	○	○	○
 Макаронные изделия	○	○	○	○
 Молоко, кефир, йогурт, творог	○	○	○	○
 Сметана, сливки	○	○	○	○
 Сыр	○	○	○	○
 Рыба	○	○	○	○
 Птица	○	○	○	○
 Мясо	○	○	○	○
 Мясоколбасные изделия (колбасы, сосиски), мясные деликатесы (буженина, карбонат и др.) и субпродукты	○	○	○	○
 Соления и маринованные продукты	○	○	○	○
 Сладости и кондитерские изделия (конфеты, варенье, печенье и др)	○	○	○	○

8. Укажите жирность наиболее часто используемых молочных продуктов

Молоко, кефир, йогурт	0 – 1,0%	1,2 - 2,5%	2,7 % и выше
Сметана, сливки	5 - 10%	10-15,0%	20% - 25% и выше
Творог	0 –2,0%	2,0 – 5,0%	5,1% и выше
Сыр	4 – 8,09%	9,0 – 19,0%	20,0% и выше

*позиции ответов, соответствующие рациону здорового питания выделены зеленым фоном

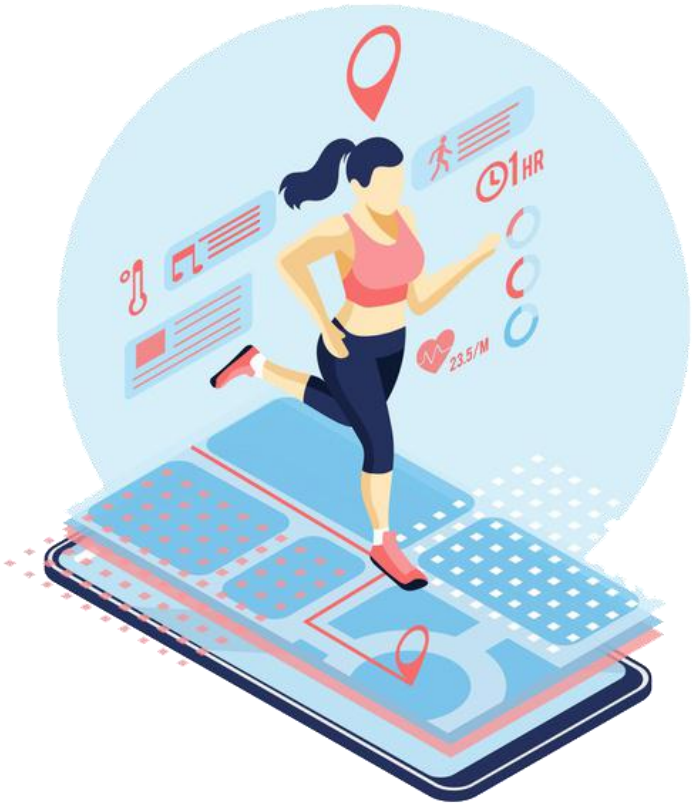
К разделу 4 «Практики корпоративных программ по направлению «Повышение физической активности»



4.1 Глобальный опросник по физической активности (Global Physical Activity Questionnaire (GPAQ)

	ОСНОВНОЙ МОДУЛЬ: Физическая активность			
	Сколько времени в неделю Вы обычно уделяете различным видам физической активности. Просьба ответить на эти вопросы даже если не считаете себя физически активным человеком. Ответ должен включать различные виды деятельности - работу, уход за домом и садом, передвижение с одного места на другое (связанное с использованием транспорта), а также активный досуг (в свободное от работы время или на отдыхе) или занятия спортом. Эту вступительную часть не следует пропускать.			
	Активность на работе			
	Вопросы	Ответ		Код
1	Требует ли Ваша работа высокоинтенсивной деятельности, при которой значительно учащается дыхание или пульс [например, поднятие тяжестей, земляные или строительные работы] непрерывно в течение, по меньшей мере, 10 минут?	Да Нет	1 2 Если нет, перейдите к P 4	P1
2	Сколько дней в неделю Вы обычно занимаетесь высокоинтенсивной деятельностью на работе?	Количество дней	⌊__⌋	P2
3	Сколько часов в день Вы обычно занимаетесь высокоинтенсивной деятельностью на работе?	Часы : минуты	⌊__⌋⌊__⌋ : ⌊__⌋⌊__⌋ часов минут	P3 (a-b)
4	Требует ли Ваша работа среднеинтенсивной деятельности, при которой немного учащается дыхание или пульс [например, быстрая ходьба или поднятие небольших тяжестей] непрерывно в течение, по меньшей мере, 10 минут?	Да Нет	1 2 Если нет, перейдите к P 7	P4
5	Сколько дней в неделю Вы обычно занимаетесь среднеинтенсивной деятельностью на работе?	Количество дней	⌊__⌋	P5
6	сколько часов в день Вы обычно занимаетесь среднеинтенсивной деятельностью на работе?	Часы : минуты	⌊__⌋⌊__⌋ : ⌊__⌋⌊__⌋ часов минут	P6 (a-b)

	Передвижение			
	Следующие вопросы исключают физическую нагрузку на работе, о которой уже говорилось, а оценивают то, как Вы обычно передвигаетесь, например по пути на работу, в магазины, на рынок и др.			
7	Используете ли Вы ходьбу пешком или езду на велосипеде непрерывно в течение не менее 10 минут в качестве средства передвижения?	Да Нет	1 2 Если нет, перейдите к Р 10	Р7
8	Сколько дней в неделю Вы обычно ходите пешком или ездите на велосипеде непрерывно в течение не менее 10 минут?	Количество дней	⌊__⌋	Р8
9	Сколько часов в день Вы обычно уделяете ходьбе пешком или езде на велосипеде в день?	Часы : минуты	⌊__⌋⌊__⌋ : ⌊__⌋⌊__⌋ часов минут	Р9 (a-b)



	Активный досуг			
	Следующие вопросы исключают деятельность, связанную с работой и передвижением, о которой уже говорилось ранее и оценивают занятия спортом, физическими упражнениями и активным досугом.			
10	Носят ли Ваши занятия спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивный характер, при котором значительно учащается дыхание или пульс [например, бег или футбол] непрерывно в течение, по меньшей мере, 10 минут?	Да Нет	1 2 Если нет, перейдите к Р 13	Р10
11	Сколько дней в неделю Вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?	Количество дней	└─┘	Р11
12	Сколько часов в день Вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?	Часы : минуты	└─┴─┘ : └─┴─┘ часов минут	Р12 (a-b)
13	Носят ли Ваши занятия спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивный характер, при котором немного учащается дыхание или пульс [например, быстрая ходьба, езда на велосипеде, плавание, волейбол] непрерывно в течение, по меньшей мере, 10 минут?	Да Нет	1 2 Если нет, перейдите к Р16	Р13
14	Сколько дней в неделю Вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?	Количество дней	└─┘	Р14
15	Сколько часов в день Вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?	Часы : минуты	└─┴─┘ : └─┴─┘ часов минут	Р15 (a-b)

4.2 Тест ходьбы (руководство)

Введение

Настоящее руководство предназначается для организаторов теста ходьбы.

В основе теста лежит оценка максимальной аэробной мощности. Тест может применяться для оценки тренированности обычно физически активных взрослых людей в возрасте 20-65 лет, не имеющих противопоказаний по дееспособности или болезни для быстрой ходьбы и не использующих лекарства, влияющих на частоту сердечных сокращений во время физических упражнений, а также для лиц с избыточной массой тела, соответствующих тем же требованиям.

Тест ходьбы может быть использован для проведения кампании по увеличению физической активности населения (например, в день города или день физкультурника), а также для оценки тренированности в динамике отдельных людей при повторном их участии в тесте ходьбы. Тест не предназначается для высоко тренированных людей, спортсменов. Для них рекомендуется тест Купера или другие беговые тесты, специально разработанные для людей с очень высоким уровнем тренированности.

Тест должен проводиться обученными людьми – инструкторами, специально подготовленными и обученными методике проведения теста.

1. Научная основа теста ходьбы

Двухкилометровый тест ходьбы является надежным инструментом для оценки тренированности сердечно-сосудистой и легочной системы. Научной основой теста является оценка максимальной аэробной мощности – способности сердечно-легочной системы поставлять кислород мышцам и способность мышц поглощать этот кислород. Максимальная аэробная мощность – показатель эффективности работы кардиореспираторной системы.

Наиболее точные результаты оценки могут быть получены при скорости ходьбы, соответствующей, по крайней мере, 70% от максимальной частоты сердечных сокращений (МЧСС), идеально - 80% и более. Скорость ходьбы, соответствующая 70% или ниже от МЧСС, может привести к недооценке максимальной аэробной мощности, и, таким образом, занизить показатель тренированности тестируемого.

2. Кто может участвовать в тесте ходьбы?

В тесте ходьбы могут участвовать:

Физически активные на обычном уровне взрослые люди в возрасте 20-65 лет, не имеющие противопоказаний по дееспособности или болезни для быстрой ходьбы и не использующие лекарства, влияющих на частоту сердечных сокращений во время физических упражнений;

Лица с избыточной массой тела, соответствующие тем же требованиям.

Кроме того, тест может использоваться для контроля оценки динамики состоянии людей, использующих медикаментозную терапию, воздействующую на частоту сердечных сокращений (при условии, что медикаментозная терапия остается неизменной). Результат тестирования этих людей несравним с результатами лиц, не использующих медикаментозную терапию, и может быть использован лишь для оценки изменений в их состоянии.

3. Оценка здоровья участников теста

До прохождения теста ходьбы каждый участник должен заполнить опросник для оценки возможности выполнения 2-х километрового теста ходьбы (Приложение 2 «Карта физического состояния участника теста ходьбы»).

Если получен хотя бы один положительный ответ, тест не должен проводиться до тех пор, пока участник не получит разрешение от врача его пройти, несмотря на указанные симптомы или заболевания.

Инструкторам не требуется иметь опыт в оценке здоровья участников. Всякий раз, когда возникает любая неопределенность относительно здоровья тестируемого, инструктор должен рекомендовать отказаться от теста.

МЧСС рассчитывается по формуле 220 – возраст. Пример расчета частоты сердечных приведен в таблице сокращений 1 (Приложение 1).



Тест противопоказан лицам, имеющим следующие заболевания, симптомы или условия:

Инфаркт миокарда, перенесенный в период за последние 12 месяцев;
- Острая или неустойчивая гипертония (АД 180/110 и выше);
- Коронарная болезнь с симптомами стенокардии;
- Неконтролируемая гиперфункция щитовидной железы;
- Острое воспаление суставов;
- Аритмия, возникающая при физических нагрузках;
- Боль в груди, плечах или предплечьях, возникающая при физических нагрузках у людей 40 лет и старше;
- Наличие рекомендаций от врача избегать любых физических нагрузок;
- Повышенная температура (на 0,5° С выше нормальной температуры тела);
- Грипп.
- Следующие условия должны рассматриваться как возможные противопоказания для теста:
- Тяжелое заболевание, при котором физические нагрузки могут вызвать осложнения;
- Психическая неустойчивость;
- Болезненные или распухшие конечности;
- Недавнее хирургическое вмешательство;
- Похмелье;
- Прием антибиотиков;
- Необычная сильная усталость или слабость.

Лицам, принимающие медикаменты, воздействующие на частоту сердечных сокращений, инструктор должен предоставить следующую информацию:

Медикаменты, которые вы принимаете, оказывают влияние на выполнение теста ходьбы. Индекс вашего физического состояния не может быть определен точно и является предположительным. Однако результат этого теста может быть использован для сравнения с результатами теста ходьбы в будущем, при условии, если вы будете принимать эти же медикаменты.



4. проведение теста ходьбы
4.1. организация теста ходьбы

Длина пути составляет 2 км, она должна быть измерена с точностью до 10 м. Тест может быть проведен в парке, поле или других местах, там, где есть ровные дорожки (тропики), или на стадионе. Поверхность на всем протяжении дороги должна быть твердой и ровной. Если используется отдельный двухкилометровый участок, рекомендуется установить отметки через каждые 500 м (0,5 км, 1 км, 1,5 км).

На видном месте необходимо поместить инструкции по прохождению теста. Для контроля времени нужно использовать два сверенных друг с другом хронометра (часы с цифровыми указателями часов, минут и секунд). Один должен быть расположен на старте, дугой – на финише.

Для оценки частоты сердечных сокращений необходимо достаточное количество секундомеров. Также необходимо иметь ручки, карандаши для записи результатов, бланки карт физического состояния и карт теста для каждого участника, ростомер и весы для измерения веса и роста участников, а также калькуляторы для подсчета результатов.

При проведении массовой кампании по оценке тренированности с помощью теста ходьбы необходимо заранее оповестить население о месте и времени проведения теста. Также необходимо заранее информировать участников об условиях, которые необходимо соблюдать для получения правильных результатов тестирования. С этой целью желательно каждому вручить приглашение, где должно быть указано место и время проведения теста, оговорены его условия.

4.2. Персонал, необходимый для проведения теста ходьбы

Для тестирования 50 участников и менее достаточно двух инструкторов (максимум – четырех). Для более массового тестирования требуется больше инструкторов, чтобы участникам не приходилось ждать.

Ниже приведен список персонала и его задачи при организации теста для 100 и более участников.

1.	Руководитель – решает общие организационные вопросы, оценивает возможность лиц участвовать в тесте, интерпретирует результаты
2.	Ассистенты руководителя, 2 человека – обеспечивают зарегистрировавшихся участников картами теста ходьбы и картами физического состояния, проверяют правильность их заполнения, дают общую информацию о тесте ходьбы
3.	Стартующий – отдает команду о старте и другие устные распоряжения
4.	Помощник стартующего – устанавливает порядок на старте, отмечает время старта в картах теста, инструктирует участников о правильном прохождении теста
5.	Контролирующий время и помощник, 2 человека – встречают участников и обеспечивают порядок на финише, заносят данные о пульсе (полученные от измеряющих) и времени финиша в карты теста
6.	Измеряющие пульс, 2 человека – измеряют пульс у тестируемых немедленно после завершения теста ходьбы. Контролирующие время и измеряющие пульс могут работать парами: например, один измеряет пульс, другой заносит все данные в карту.
7.	Посчитывающие результат, 2 человека – вычисляют индекс физического состояния вручную, с помощью калькулятора или компьютера
8.	Помощники, 2 человека - обеспечивают двойную проверку результатов тестирования и выдают участникам карты физического состояния с результатами теста

4.3. Подготовка к тесту

Инструктор обязан информировать тестируемого о необходимости строго соблюдения следующих правил:

- Воздержаться от тяжелой пищи и курения за 2-3 часа до теста
- Воздержаться от нехарактерных физических нагрузок за день перед тестом и в день проведения теста
- Воздержаться от алкогольных напитков и фармацевтических стимулирующих препаратов за день перед тестом и в день проведения теста
- Подготовить удобную одежду и хорошо поддерживающую обувь для ходьбы

Карта физического состояния выдается тестируемому перед тестом для внесения идентификационных данных и внесения информации о здоровье. Инструктор использует эту информацию для принятия решения о возможности участия в тесте. Карта теста выдается инструктором как знак подтверждения возможности тестируемого участвовать в тесте. Во время проведения теста это карта сдается инструктору для внесения результатов.

Перед тестом все участникам предлагается пройтись пешком в умеренном темпе в течении нескольких минут, затем в более интенсивном 100-200 метров, чтобы определить подходящий темп ходьбы для тестирования.

После теста рекомендуется сделать упражнения для растяжения мышц ног, чтобы предотвратить их болезненное перенапряжение. Эти упражнения могут быть следующими:

- Упражнение для растяжки мышц икр. Упритесь ногой в стену или дерево, затем подайте таз вперед.
- Упражнение для растяжки передней части бедра. Одной рукой захватите лодыжку с той же самой стороны и притяните ее к ягодицам таким образом, чтобы мышцы передней части бедра растянулись. При этом удерживайте позвоночник прямо.
- Упражнение для растяжки задней части бедра. Выставьте одну ногу на шаг вперед. Держа ноги прямо (не сгибая коленей), наклонитесь вперед. Спина должна быть прямой. Для поддержания равновесия упирайтесь руками в колено.

4.4. Проведение теста ходьбы

Участники теста стартуют с равным интервалом (оптимально через 30 секунд). Основная задача для них – идти с максимально возможной скоростью, но в ровном темпе. Ходьба должна быть достаточно быстрой, чтобы появилось умеренное потоотделение. Не допускаются ускорение или замедление темпа, а также переход на бег и попытки идти наперегонки.

На видном месте (лучше на месте старта) необходимо поместить инструкции для участников такого содержания:

Идите как можно быстрее, но не рискуйте вашим здоровьем
Идите быстро, энергично двигая руками. Хороший тест ходьбы обычно сопровождается легким потоотделением.
Придерживайтесь нормального стиля ходьбы. Бег и соревнование не допускаются.
Идите в постоянном темпе. Финальное ускорение может исказить результат из-за изменения пульса.

Время ходьбы фиксируется и округляется до секунд. Частота сердечных сокращений (ЧСС) записывается немедленно на финише. Пульс считается за 15 секунд, полученный результат умножается на 4. Этот метод требует одного, а в случаях массовых тестирований – несколько опытных людей, чтобы получить достоверные результаты. Фиксация результатов ЧСС должна быть выполнена в течение 30 секунд после финиша. Задержка приводит к фиксации более низкой частоты ЧСС и завышению оценки индекса физической тренированности.

Время старта, финиша и ЧСС записываются в карте теста, после чего вычисляется затраченное время. Это время и ЧСС переносятся в карту физического состояния для вычисления индекса физической тренированности.

4.5. Вычисление результатов

Индекс физической тренированности вычисляется в соответствии с формулой и алгоритмом. В зависимости от пола тестируемого, выбирают соответствующий столбец. Все четыре значения умножаются на соответствующие коэффициенты, обозначенные в соответствующих строках, полученные результаты округляются до ближайшего целого и суммируются (Итог). Затем возраст (число полных лет) умножается на соответствующий полу коэффициент и результат вычитается из полученного ранее итога.

Значение индекса физической тренированности получается путем вычитания возникшего в результате полученного числа из константы (420 для мужчин и 304 для женщин).

Алгоритм вычисления Индекса физической тренированности

1.Умножить и сложить данные		**Мужчины**	**Женщины**
Ходьба		мин ___ x 11,6 = ____	____ x 8,5 = ____
		сек ___ x 0,2 = ____	____ x 0,14 = ____
Пульс			
ударов /мин		___ x 0,56 = ____	____ x 0,32 = ____
Индекс массы тела (смотри в таблице)		___ x 2,6 = ____	____ x 1,1 = ____
		всего _____	всего _____
2.Вычесть из суммы			
Возраст	лет	___ x 0,2 = ____	____ x 0,4 = ____
		= ____	= ____
Вычислить подсчитанную разницу		420	304
		= ____	= ____
Индекс физической тренированности		= ____	= ____

Соответствующий уровень физической тренированности определяется из таблицы.

Интерпретация данных Теста ходьбы

Индекс физической тренированности	Оценка
< 70	намного меньше среднего
70-89	немного меньше среднего
90-110	среднее
111-130	немного выше среднего
>130	намного выше среднего

Наиболее важные показатели и их влияние на точность определения индекса физической тренированности

Показатель	Значение
Время	Самый важный фактор в определении индекса физической тренированности. Разница или ошибка в 1 минуту вызывает изменение индекса на 10 баллов.
Пульс	ЧСС – фактор, менее влияющий на индекс физической тренированности, но необходимый для точности его определения. Ошибка в 10 ударов или более приводит к искажению результатов.
Индекс массы тела	Ошибка или разница в 2 кг (2 см) – несущественна для определения индекса физической тренированности. Изменение веса тела вызывает обратно пропорциональное изменение индекса. Увеличение массы тела ухудшает показатель, а снижение – улучшает.

4.3 Лестничная проба (инструкция)

1. Введение

Настоящая инструкция предназначается для организаторов теста «Лестничная проба», которая в настоящее время широко применяется для оценки тренированности сердечно-легочной системы взрослых людей.

В основе теста лежит модифицированный тест «Лестничной» пробы, который может применяться для оценки тренированности обычно физически активных взрослых людей в возрасте 20-65 лет, не имеющих противопоказаний по дееспособности или болезни и не использующих лекарства, влияющих на частоту сердечных сокращений во время физических упражнений, а также для лиц с избыточной массой тела, соответствующих тем же требованиям.

Тест «Лестничная проба» может быть использован для проведения кампании по увеличению физической активности населения (например, в день города или день физкультурника), а также для оценки тренированности в динамике отдельных людей при повторном их участии в тесте. Тест не предназначается для высоко тренированных людей, спортсменов. Для них рекомендуется тест Купера или другие беговые тесты, специально разработанные для людей с очень высоким уровнем тренированности.

Тест должен проводиться обученными людьми – инструкторами, специально подготовленными и обученными методике проведения теста.

Тест прост в применении, не требует специального оборудования, и поэтому доступен для широкого использования. Он может служить инструментом для проведения кампании по привлечению внимания работников к вопросам физической активности и здоровья.

2. Кто может участвовать в тесте?

В тесте ходьбы могут участвовать:

Физически активные на обычном уровне взрослые люди в возрасте 20-65 лет, не имеющие противопоказаний по дееспособности или болезни и не использующие лекарства, влияющих на частоту сердечных сокращений во время физических упражнений;

Лица с избыточной массой тела, соответствующие тем же требованиям.

Кроме того, тест может использоваться для контроля оценки динамики в аэробном состоянии людей, использующих медикаментозную терапию, воздействующую на частоту сердечных сокращений (при условии, что медикаментозная терапия остается неизменной). Результат тестирования этих людей не сравним с результатами лиц, не использующих медикаментозную терапию, и может быть использован лишь для оценки изменений в их состоянии.

3. Оценка здоровья участников теста

Карта участника (Приложение1) и карта физического состояния выдается тестируемому перед тестом для внесения идентификационных данных (Приложение2). До прохождения теста ходьбы каждый участник должен заполнить опросник для оценки возможности выполнения Теста (Приложение 1 «Карта физического состояния участника Теста»).

Если получен хотя бы один положительный ответ на вопросы, тест не должен проводиться до тех пор, пока участник не получит разрешение от врача его пройти, несмотря на указанные симптомы или заболевания.

Инструкторам не требуется иметь опыт в оценке здоровья участников. Всякий раз, когда возникает любая неопределенность относительно здоровья тестируемого, инструктор должен рекомендовать отказаться от теста.

Тест противопоказан лицам, имеющим следующие заболевания, симптомы или условия:

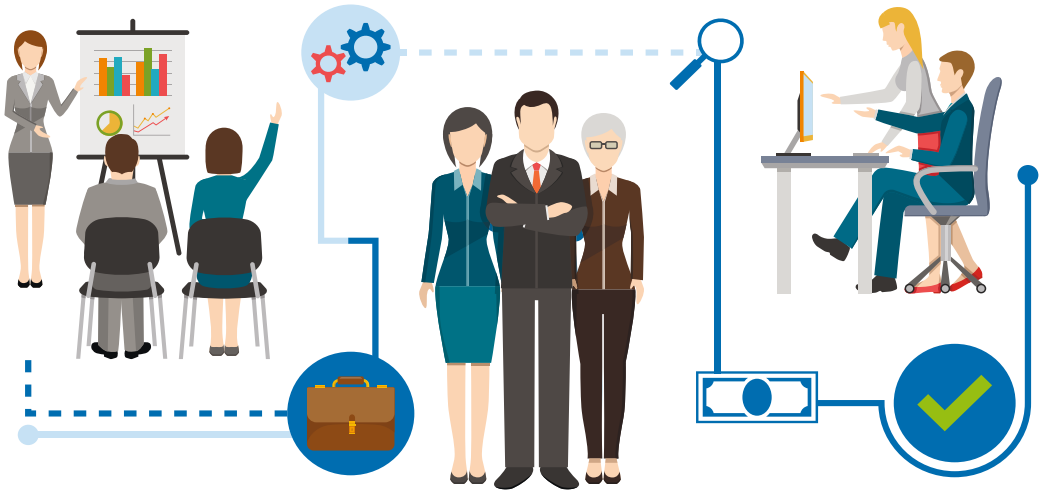
- Инфаркт миокарда, перенесенный за период в последние 12 месяцев;
- Острая или неустойчивая гипертония (АД 180/110 и выше);
- Коронарная болезнь с симптомами стенокардии;
- Неконтролируемая гиперфункция щитовидной железы;
- Острое воспаление суставов;
- Аритмия, возникающая при физических нагрузках;
- Боль в груди, плечах или предплечьях, возникающая при физических нагрузках у людей 40 лет и старше;
- Наличие рекомендаций от врача избегать любых физических нагрузок;
- Повышенная температура (на 0,5° С выше нормальной температуры тела);
- Грипп.

Следующие условия должны рассматриваться как возможные противопоказания для теста:

- Тяжелое заболевание, при котором физические нагрузки могут вызвать осложнения;
- Психическая неустойчивость;
- Болезненные или распухшие конечности;
- Недавнее хирургическое вмешательство;
- Похмелье;
- Прием антибиотиков;
- Необычная сильная усталость или слабость.

Лицам, принимающие медикаменты, воздействующие на частоту сердечных сокращений, инструктор должен предоставить следующую информацию:

Медикаменты, которые вы принимаете, оказывают влияние на выполнение теста. Индекс вашего физического состояния не может быть определен точно и является предположительным. Однако результат этого теста может быть использован для сравнения с результатами теста ходьбы в будущем, при условии, если вы будете принимать эти же медикаменты.



4. Проведение теста
4.1. Организация теста

Для проведения теста Лестничная проба выбирается участок лестничного пролета в помещении (4 пролета), где будет проходить тест, обозначается Старт и Финиш, а также все лестничные пролеты нумеруются от 1 до 8, для фиксирования момента появления одышки.

На видном месте необходимо поместить инструкции по прохождению теста.

Для оценки частоты сердечных сокращений необходимо достаточное количество секундомеров. Также необходимо иметь ручки, карандаши для записи результатов, бланки карт физического состояния и карт теста для каждого участника.

При проведении массовой кампании по оценке тренированности с помощью теста «Лестничная проба» необходимо заранее оповестить работников о месте и времени проведения теста. Также необходимо заранее информировать участников об условиях, которые необходимо соблюдать для получения правильных результатов тестирования. С этой целью желательно каждому вручить приглашение/общая рассылка на Интранет странице или другим доступным способом, где должно быть указано место и время проведения теста, оговорены его условия.

4.2. Персонал, необходимый для проведения теста

Для тестирования 50 участников и менее достаточно двух инструкторов (максимум – четырех). Для более массового тестирования требуется больше инструкторов, чтобы участникам не приходилось ждать.

Ниже приведен список персонала и его задачи при организации теста для 100 и более участников.

1.	Руководитель – решает общие организационные вопросы, оценивает возможность лиц участвовать в тесте, интерпретирует результаты
2.	Ассистенты руководителя, 2 человека – обеспечивают зарегистрировавшихся участников картами теста и картами физического состояния, проверяют правильность их заполнения, дают общую информацию о тесте
3.	Стартующий – отдает команду о старте и другие устные распоряжения
4.	Помощник стартующего – устанавливает порядок на старте, отмечает время старта в картах теста, инструктирует участников о правильном прохождении теста
5.	Контролирующий время и помощник, 2 человека – встречают участников и обеспечивают порядок на финише, заносят данные о пульсе (полученные от измеряющих) и одышке в карты теста
6.	Измеряющие пульс, 2 человека – измеряют пульс у тестируемых немедленно после завершения теста
7.	Посчитывающие результат, 1-2 человека – вычисляют индекс физического состояния вручную, с помощью калькулятора или компьютера

4.3. Подготовка к тесту

Инструктор обязан информировать тестируемого о необходимости строго соблюдения следующих правил:

Воздержаться от тяжелой пищи и курения за 2-3 часа до теста

Воздержаться от нехарактерных физических нагрузок за день перед тестом и в день проведения теста

Воздержаться от алкогольных напитков и фармацевтических стимулирующих препаратов за день перед тестом и в день проведения теста

Подготовить удобную одежду и хорошо поддерживающую обувь для ходьбы

Карта участника (Приложение1) и карта физического состояния выдается тестируемому перед тестом для внесения идентификационных данных (Приложение2) и внесения информации о здоровье на (Приложении 3). Инструктор использует эту информацию для принятия решения о возможности участия в тесте. Карта теста выдается инструктором как знак подтверждения возможности тестируемого участвовать в тесте. Во время проведения теста это карта сдается инструктору для внесения результатов.

Участники за несколько дней до проведения теста получают на руки рекомендации по тренировке (ежедневном подъеме) и к участию до начала Теста (Приложение 4).

4.4. Проведение теста

Участники теста стартуют с равным интервалом (оптимально через 30 секунд – 1 минута). Основная задача для них – идти с нормальной скоростью и в ровном темпе. Не допускаются ускорение или замедление темпа, а также переход на бег и попытки идти на перегонки.

На видном месте (лучше на месте старта) необходимо поместить инструкции для участников такого содержания:

> Придерживайтесь нормального стиля ходьбы. Бег и соревнование не допускаются!
> Идите в постоянном темпе. Финальное ускорение может исказить результат из-за изменения пульса!

Частота сердечных сокращений (ЧСС) записывается немедленно на финише. Пульс считается за 15 секунд, полученный результат умножается на 4. Этот метод требует одного, а в случаях массовых тестирований – нескольких опытных людей, чтобы получить достоверные результаты. Фиксация результатов ЧСС должна быть выполнена в течение 30 секунд после финиша. Задержка приводит к фиксации более низкой частоты ЧСС и завышению оценки индекса физической тренированности. Также фиксируется номер лестничного пролета, на котором появилась одышка. Все данные заносятся в Карту результаты Теста (приложение5)



4.5. Вычисление результатов

Индекс физической тренированности вычисляется в соответствии с таблицей (Приложение 6). После подсчета индекса тренированности инструктор возвращает карту тестируемому и объясняет ему результаты теста.

Приложение1 Карта участника лестничной пробы

Фамилия
Имя __
Отчество
Возраст (полных лет)
Контактный тел.
Место работы: юр. лицо и подразделение (указывают только участники го)

Приложение 2 Карта физического состояния участника Теста

Ответьте на все вопросы	Да	Нет
1. Имеется ли у Вас порок сердца или сердечно-сосудистые заболевания?	□	□
2. Возникает ли у Вас при ходьбе ощущения стеснения, жжения или давления в груди?	□	□
3. Испытываете ли Вы головокружения или обморочные состояния при ходьбе?	□	□
4. Испытываете ли Вы головокружение или обморочные состояния при ходьбе?	□	□
5. Не ощущаете ли Вы чрезмерной усталости?	□	□
6. Не повышена ли у Вас температура?	□	□
7. Принимаете ли Вы в данный момент лекарственные препараты? Если «да», то какие?_____	□	□

Если Вы ответили «нет» на все вопросы, участие в гесте будет для Вас безопасно.

Если ответ был «да» на один и более вопросов, обратитесь за консультацией к инструктору, проводящему тест.

Если Вы участвуете в Лестничной пробе, во избежание искажения результатов настоятельно рекомендуется за 2 часа до тестирования:

Воздержаться от кофе, чая, колы и др. тонизирующих напитков!

Воздержаться от тяжелой пищи!

Не курить!

Надеть удобную обувь без каблука или на устойчивом каблуке!

Воздержитесь от участия, если в этот день Вы плохо себя чувствуете, очень устали или у Вас повышенная температура!

Приложение 3 Информации о здоровье участника теста

Показатель	Результат	Норма
Артериальное давление		< 140/90 мм.рт.ст
Пульс исходный (уд/мин)		От 50 до 100 в мин.
Вес		
Рост		
Индекс массы тела		От 18,5 до 25 (вес в кг/рост в м в квадрате)
Объем талии		До 80 см для женщин До 94 см для мужчин
Курение Да/Нет		Нет

Приложение 4 Ежедневный подъем по лестнице на 4 этажа

	Дата	Время	Пульс до подъема за 15 сек	Пульс после подъема за 15 сек	Одышка: есть «+» и указать этаж, на котором появилась одышка нет «-»

Приложение 5 Результаты

Пульс после нагрузки (уд./мин)	
Одышка +/- (Если «+/-, то указать номер лестничного пролета)	
Степень тренированности	

Приложение 6 Интерпретация данных лестничной пробы (степень тренированности)

Степень	Отлично	Хорошо	Посредственно	Плохо
Одышка	Дышится «легко» и нет неприятных ощущений	Одышки нет	Одышка появилась, когда дошли до 8 лестничного пролета («4 этажа»)	Одышка возникла на 6-м лестничном пролете и ранее
Пульс уд/мин.	Менее 100 уд/мин	Менее 130 уд/мин	Менее 150 уд/мин	Пульс более 150 уд/мин

4.4 АО Финансовая корпорация «Уралсиб» Интегральная программа «Здоровый образ жизни»

программа по здоровому образу жизни Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» признана победителем конкурса проектов по здоровому образу жизни «Здоровая Россия» в корпоративной номинации.

Итоги конкурса были подведены 16 сентября 2010 года на VI Всероссийском форуме «Здоровье нации – основа процветания России», организованном Министерством здравоохранения и социального развития РФ и Общероссийской общественной организацией «Лига здоровья нации» и проходящем в эти дни в Москве в ЦВЗ «Манеж».Награды конкурса вручала председатель жюри - Министр здравоохранения и социального развития России Татьяна Голикова, которая отметила, что считает «УРАЛСИБ» лидером среди корпораций в пропаганде здорового образа жизни.

В рамках Внутренней социальной политики, утвержденной в 2007 году, непрерывно ведется Программа по здоровому образу жизни. В ее основе – стратегии Всемирной организации здравоохранения по здоровому образу жизни. Наряду с информированием сотрудников в программу изначально закладывалось развитие в коллективе ориентации на здоровый образ жизни.

Программа является интегральной, так как направлена на профилактику многих заболеваний, факторами риска развития которых являются: низкая физическая активность, избыточный вес, курение, нездоровое питание, повышенное артериальное давление.

Интегральная программа «Здоровый образ жизни», направленная на формирование здорового образа жизни и профилактику заболеваний сотрудников, включает следующие программы и кампании:

- Кампании, направленные на снижение распространенности поведенческих факторов среди сотрудников: курения, низкой физической активности, избыточной массы тела, нездорового питания, высокого артериального давления.
- Образовательные и информационные программы в области укрепления здоровья и профилактики различных инфекционных и неинфекционных заболеваний среди сотрудников.
- Создание возможностей поддержания здорового образа жизни на рабочем месте (контроля артериального давления, массы тела), а также повышения физической активности посредством создания «уголков здоровья».
- В Корпорации было принято решение ежегодно проводить «Мониторинг здоровья» по распространенным факторам риска в форме опроса сотрудников. В начале реализации программы были получены следующие данные:
- Низкая физическая активность. Около 90 % сотрудников Корпорации испытывали недостаток физической активности на рабочем месте. При этом только у 16 % мужчин и 9 % женщин физическая активность в свободное от работы время находилась на уровне, необходимом для поддержания здоровья.
- Избыточный вес. 58 % мужчин и 21 % женщин имели избыточную массу тела и страдали ожирением.
- Курение. Каждый третий мужчина и каждая пятая женщина курили, но при этом около 60 % из них хотели бросить курить и уже пытались это сделать.

- Несбалансированное питание. Крайне низкое потребление фруктов и овощей: в среднем сотрудники ели фрукты и овощи один раз в день. И на этом фоне – чрезмерное потребление соли и жиров, в том числе в жирном молоке.
- Повышенное артериальное давление. У 26 % сотрудников и 17 % сотрудниц этот показатель был выше нормальных значений. Причем если среди молодых сотрудников доля страдающих повышенным давлением составляла в среднем 13 %, то среди сорокапятилетних таких было уже около трети. Несмотря на серьезность возможных последствий, контролировали свое давление с помощью лекарств всего 40 % мужчин и 52 % женщин, имевших повышенное артериальное давление.

В Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» традиционно проводится «Неделя здоровья», каждый день которой посвящен одной из основных составляющих здорового образа жизни. Сотрудники, решившие принять участие в «Неделе здоровья», должны выполнять рекомендации, разработанные для каждого дня кампании Службой человеческих ресурсов УРАЛСИБА.
Девиз понедельника «Встань со своего кресла!» — это офисная зарядка 2 раза по 10 минут, прогулка пешком протяженностью не менее одной остановки общественного транспорта или 10 тысяч шагов, отказ от лифтов в пользу лестниц.
Темой вторника является «Здоровое питание!»: в этот день рекомендовано придерживаться принципа «пирамиды» здорового питания, разработанной Всемирной организацией здравоохранения.

Среда проходит в корпорации под лозунгом «Овощи и фрукты 5 раз в день!», напоминая сотрудникам, что ежедневно следует употреблять не менее 400 граммов свежих овощей и фруктов.

«Контролируй свое артериальное давление!» призывает девиз четверга— сотрудникам предлагается измерить свое артериальное давление в «Уголке здоровья» УРАЛСИБА.

В пятницу проводится «Оценка тренированности!»: все желающие смогут принять участие в лестничных пробах — после подъема по нескольким пролетам лестницы у сотрудников будет измерено давление и пульс или тестах ходьбы.

А главная рекомендация на выходные — «Семья, друзья и свежий воздух!»— предлагает устроить себе и близким активный отдых на свежем воздухе и отказаться от курения хотя бы на один день.

Для наиболее преуспевших в «Неделе здоровья» предусмотрены денежные призы.

Информационные материалы размещались на внутрикорпоративном портале, в Уголках здоровья в каждом офисе, в ежедневных электронных рассылках. Наиболее активные участники получили ценные призы. В кампании приняли участие около 700 сотрудников из 30 подразделений. Затраты на проведение проекта составили 590 000 руб. Проект «Неделя здоровья» в Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» стала финалистом конкурса «Серебряный лучник» в номинации «Лучший проект в области социальных коммуникаций и благотворительности», а также финалистом в номинации «Лучший социальный PR» в конкурсе PRoba.

Программа «Повышение физической активности» С 2007 года проводится ежегодная «Неделя физической активности», во время которой сотрудники отказываются от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице, проводят гимнастику в офисах. Были разработаны специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте («Зарядка для офиса», «Офисная йога», «Пилатес для офиса»). Их описания и демонстрационные видео-ролики доступны на внутреннем портале. Во многих филиалах сотрудники проводят спартакиады, турниры, конкурсы, велопробеги.

«Недели физической активности» завершаются «лестничными пробами» – подъемом пешком на несколько этажей с последующим контролем одышки и артериального давления.

Таким образом оценивается степень физической тренированности. 72 % из 765 сотрудников, принявших участие в четвертой по счету кампании по увеличению физической активности в мае – июне 2010 года, показали результат «отлично». Это на 10 % больше, чем по итогам акции, прошедшей в 2009 году. Значимым отличием кампании 2010 года стало то, что инициатива по продвижению физической активности шагнула за пределы Корпорации: сотрудники стали вовлекать в соответствующие мероприятия членов своих семей, клиентов и партнеров, подшефную школу-интернат. По итогам «Недели физической активности» был выбран самый активный филиал компании и самый тренированный сотрудник. Победители получили призы: офисное спортивное оборудование и денежное вознаграждение в размере 4 тыс. рублей.

Программа «Льготный фитнес» направлена на создание возможностей для занятий сотрудниками в фитнес-центрах по льготным корпоративным ценам.

Программа «Командно-спортивные мероприятия»

Программа направлена на повышение физической активности сотрудников посредством предоставление возможности сотрудникам бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемых банком спортивно-оздоровительных комплексов для занятий массовыми и игровыми видами спорта (футбол, волейбол, баскетбол, плавание, тренажерные залы. В рамках «Командных спортивных мероприятий» работники могут бесплатно один раз в неделю заниматься игровыми видами спорта (волейболом, футболом, баскетболом), посещать бассейн и тренажерные залы. Арендовано 319 площадок, на которых занимается около4 тыс. сотрудников, что составляет 26 % от общего числа.

Результаты

Разработанные в банке программы по укреплению здоровья способствуют снижению влияния на организм различных факторов риска, среди которых артериальная гипертония, курение, повышенный уровень холестерина крови, избыточная масса тела, низкое потребление овощей и фруктов, низкая физическая активность и др. В результате проводимых мероприятий, по данным опроса, 38% сотрудников компании стали физически более активными, 40% стали употреблять больше фруктов и овощей, 22% снизили потребление соли, 35% снизили потребление жиров и сахара, 9% отказались от курения, 53% - уровень вовлеченности персонала, текучесть персонала - 16,9%, коэффициент абсентеизма - 2,4%.

Приоритетным направлением социальной деятельности «Северстали» является забота о здоровье сотрудников. На Череповецком металлургическом комбинате реализуется комплексная программа «Здоровье «Северстали», направленная на повышение доступности и качества здравоохранения. Программа предполагает развитие эффективной системы первичной медико-санитарной помощи на этапе до госпитализации, профилактику заболеваний, а также проведение мероприятий, направленных на снижение факторов риска неинфекционных заболеваний, в том числе мероприятий для повышения физической активности работников.

Физкультурно-оздоровительные программы

Одним из главных направлений реализации программы «Здоровье Северстали» является оздоровление трудящихся и членов их семей средствами физической культуры и спорта.

К услугам металлургов предоставляется современно оснащенная спортивная база: стадион «Металлург», физкультурно-оздоровительный комплекс, ледовый комплекс «Алмаз», «ДОМ Физкультуры» с плавательным бассейном и залами для занятий фитнесом, Дворец Спорта, стрелковый тир, спортивный комплекс «Юбилейный», лыжная база с загородным стадионом. На проведение спортивно-массовых мероприятий ежегодно выделяется более 28 млн. руб.



АО «Каменскволокно» - градообразующее предприятие с численностью около 3 тыс. человек (молодежь в возрасте до 30 лет составляет 16,2%).

Одной из важнейших задач предприятия является поддержка здоровья работников и членов их семей. Для реализации этой задачи реализуется программа по здорового образа формированию жизни.

Направления Программы:

- Тренировочные занятия с личным составом, работа на постоянной основе спортивных секций: плавание, футбол, волейбол, гиревой спорт, легкая атлетика.
- Заводские, городские и региональные спортивные соревнования.
- Молодежная политика с включением вопросов формирования здорового образа жизни.
- Обеспечение питанием.
- Профилактические мероприятия.
- Оздоровление членов семей работников.

Самым значимым направлением в формировании принципов здорового образа жизни является обеспечение регулярными занятиями спортом: круглогодично работают спортивные секции по волейболу, бадминтону, мини-футболу, предоставляется возможность посещать плавательный бассейн.

Ежегодно проводится заводская спартакиада, которая длится в течение полугода и вовлекает в спортивную жизнь более 350 работников предприятия. В 2016 году проведена семнадцатая спартакиада работников АО «Каменскволокно», в программу которой вошли различные виды спорта: волейбол, мини-футбол, настольный теннис, перетягивание каната, дартс, стрельба из пневматической винтовки, легкая атлетика. После 10-летнего перерыва стрельба из пневматической винтовки вернулась в программу заводской спартакиады. Участие в соревнованиях приняли команды всех цехов и подразделений предприятия. Общее количество участников ежегодно увеличивается, так: в 2014г. - 305 чел., в 2015г. - 348 чел., в 2016г. - 350 чел.

Заключительным этапом спартакиады стал традиционный конкурс «Папа, мама, я — спортивная семья» - собирает самых активных участников.

Также ежегодно проводится турнир по мини-футболу на Кубок профсоюзного комитета АО «Каменскволокно», посвященный Дню химика, в котором принимают участие более 100 человек.

С целью привлечения внимания молодежи предприятия к спорту и приобщения как можно большего числа болельщиков, компания организует спортивно-развлекательный конкурс «А ну-ка, парни!», приуроченный ко Дню Защитника Отечества. В 2017 году традиционные соревнования заменили на более современные - турнир по пейнтболу.

Ежегодно происходит розыгрыш кубка завода по мини-футболу, в котором принимают участие руководители организации, которые показывают личный пример, участвуя в футбольном соревновании и тем самым вовлекая весь персонал в эти инициативы.

Все мероприятия финансируются администрацией завода и профсоюзным комитетом. Предприятие оплачивает работу тренеров, технического персонала, выделяет средства на оснащение инвентарем и приобретение спортивной формы.

Ставший традиционным велопробег «Дороги фронтовые» по местам захоронений времен Великой Отечественной войны собрал в 2016 году более 20 человек. Общая протяженность велопробега более 40 км. Ежегодно в июле 10 команд из разных структурных подразделений принимают участие в заводских соревнованиях по спортивному рыболовству (выездной конкурс «Рыбалка»). В рамках данного мероприятия организованы: Праздник Нептуна; конкурс поваров «На приготовление лучшего блюда из рыбы и морепродуктов»; катание детей по реке на прогулочном катере; детские подвижные игры; спортивно-развлекательные эстафеты.

4.7 Корпоративная программ «Здоровье сотрудника» ПАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Забота о здоровье, поддержание здоровья сотрудников является приоритетом в НМЛК. В Компании всячески поддерживается формирование культуры здоровья, потребности к ведению более здорового образа жизни, повышению уровня психофизического состояния наших сотрудников. Для оказания медицинской помощи на предприятиях Группы НЛМК действуют три медсанчасти и более 25 здравпунктов. Сотрудникам также предоставлена возможность санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха как на базе собственных десяти санаториев и баз отдыха, так и в других регионах страны.

Программы формирования здорового образа жизни направлены на вовлечение наибольшего количества сотрудников в занятия физкультурой и спортом, популяризацию здорового образа жизни. Для этого на производственных площадках действуют спортивные залы, сотрудникам предоставляются льготные условия для посещения бассейнов и фитнес-центров. Компания на постоянной основе организует корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия.



Будучи приверженной идее способствовать здоровью и благополучию людей всех возрастов на протяжении всей жизни, «Джонсон & Джонсон» поддерживает инициативу государства по формированию культуры здорового общества в России и активно содействует развитию здорового образа жизни, в том числе и на собственном примере, продвигая различные практики корпоративного здравоохранения для своих сотрудников.

Цель программы: продвижение и популяризация здорового образа жизни среди сотрудников компании.

Задачи:

- предоставить набор инструментов для ведения сотрудниками здорового образа жизни на рабочем месте;
- мотивировать сотрудников использовать этот инструментарий и вне работы, приобщая к здоровым привычкам своих родных и близких.

Физическая активность:

- информирование сотрудников и членов их семей о позитивном влиянии на здоровье физической активности;
- поощрение регулярных занятий спортом;
- создание на территории офисов зон активности и восстановления в течение рабочего дня;
- практики, способствующие повышению физической активности: например, 7-минутная разминка, "Здоровые совещания", занятия йогой в офисе, которые проводит один из директоров компании на волонтерских началах 2 раза в неделю или спортивные команды (особенно популярны хоккей и беговой клуб);
- соревновательный элемент: раз в год компания устраивает глобальное соревнование по ходьбе, в котором могут принимать участие все сотрудники во всем мире. Через приложение люди объединяются в команды по 8 человек и в течение 21 дня команды пытаются набрать максимальное количество шагов. Активность повышается в среднем от 20-25%;
- пространство, способствующее движению: удобные дорожки для ходьбы около офиса, доступные и широкие лестничные пролеты, использование эргономичных столов.



2. Физическая активность

Компания Johnson & Johnson стремится поддерживать необходимый уровень физической активности и благополучия сотрудников. Инициативой HealthForce 2020 утверждены следующие принципы организации активного образа жизни на работе:

- **Информирование сотрудников и членов их семей о позитивном влиянии на здоровье физической активности**
- **Поощрение регулярных занятий спортом**
- **Создание на территории офиса зон активности и восстановления в течение рабочего дня**
- **Удобство пеших перемещений по офису за счет широких лестничных пролетов**
- **Наличие безопасных пешеходных маршрутов рядом с офисом**

Johnson & Johnson предлагает сотрудникам опцию получения возмещения части стоимости занятий по поддержанию физической формы. Сотрудники компании имеют возможность выбрать любой фитнес-клуб или спортивную секцию. На настоящий момент порядка 40% сотрудников московского офиса компании уже пользуются данной опцией. На регулярной основе в офисе компании два раза в неделю проводятся бесплатные занятия йогой.

Активно работает практика поддержки мужских и женских корпоративных спортивных команд по таким видам спорта, как футбол, волейбол, бег и хоккей. Команды Johnson & Johnson участвуют в соревнованиях и международных турнирах, в том числе направленных на поддержку благотворительных кампаний и фондов, и занимают призовые места.

Среди недавно проведенных мероприятий отметим участие в ежегодном турнире по мини-футболу «Спорт во Благо» и благотворительном забеге «Добрый грязный трейл». Оба мероприятия организованы в помощь детям с синдромом Дауна.

К разделу 5 «Практики корпоративных программ по направлению «Сохранение психологического здоровья и благополучия»



5.1. Программа сохранения здоровья и благополучия работников компании Caterpillar

Цель программы:

Высокий уровень вовлечения работников позволяет повысить оздоровительный эффект профилактических мероприятий.

Кейс компании «Caterpillar»

- Кол-во работников 41 000 человек
- Уровень участия в оздоровительных программах: 96% (от кол-ва работников), 74% (кол-во родственников работников)
- Экономический эффект: 700 миллионов долларов США
- Основные целевые показатели, приведшие к экономическому эффекту: уменьшение группы высокого риска по модифицируемым факторам риска (более 4 факторов риска у одного работника) на 14%

10 шагов по проведению коммуникационной компании на основе рекомендации Европейской ассоциации социального маркетинга для эффективного вовлечения работников:

Шаг 1: Определите проблему и цель коммуникации

Проведите опрос для оценки рисков и выявления факторов риска хронических неинфекционных заболеваний.

На основе результатов опроса выделите основные проблемы, которые привели к разработке коммуникационной компании (например, высокий уровень стресса среди работников компании).

Определите цель кампании, предполагаемое воздействие (польза) от успешной коммуникационной компании (например, увлечение работников, занимающихся аутогенной тренировкой)?

Шаг 2: Проведение ситуационного анализа (для каждого вопроса приведите 2-3 ответа)

Внутренние факторы: организационные ресурсы, экспертиза, поддержка руководства, внутренние сообщества, партнерские отношения, каналы распространения

Какие внутренние сильные стороны могут усилить коммуникационную компанию?

Какие внутренние слабые стороны могут ослабить коммуникационную компанию?

Внешние факторы: культурные, технологические, демографические, природные, экономические, политические, правовые факторы и общественные факторы

Какие внешние возможности могут усилить вашу коммуникацию?

К каким внешним угрозам стоит подготовится при планировании коммуникации?

Предыдущие аналогичные мероприятия

Какие данные, полученные при проведении предыдущих или аналогичных мероприятий (коммуникационных компаний) заслуживают внимания при планировании коммуникации?

Шаг 3: Выбор целевой аудитории

Опишите основную целевую аудиторию для коммуникации (на основе проведенной оценки модифицируемых рисков или приложения, например, «РИА здоровье»). Укажите такие параметры целевой аудитории как: размер, демографические данные, наличие рисков хронических неинфекционных заболеваний, структурное подразделение, департамент и готовность к изменению образа жизни или мотивация к участию в профилактической программе.

Шаг 4: Сформулируйте задачи и количественные показатели

А. Задачи:

Поведенческая задача:

Какие конкретные действия вы ожидаете от вашей целевой аудитории в результате проведения коммуникационной компании (например, участия во всех «Днях здоровья» в течение года)?

Задача по знаниям и навыкам:

В каком объеме ваша целевая аудитория должна повысить уровень знаний или сформировать навык (например, выявлять стрессоры на рабочем месте)

Задача по формированию убеждений:

Какие убеждения вы хотите сформировать у целевой аудитории (например, употребление 400 граммов овощей/фруктов позволит избежать сердечно-сосудистых заболеваний)?

Б. Количественные показатели:

Какие количественные показатели вы планируете достичь?

По возможности, укажите процент изменений до/после (например, % увеличения участников «Школ здоровья»).

Шаг 5: Понимание препятствий, преимуществ и конкуренции

Препятствия

Составьте список препятствий, которые мешают целевому поведению (например, участие в «Дне здоровья» занимает всего 30 минут, а не 1 час, тем самым работник не потратит много времени). Они могут быть связаны с каким-либо физическим, психологическим, экономическим аспектом, умением, знаниями, осознанием или отношениями. (Попробуйте составить список из 5-10 пунктов).

Преимущества

Каковы основные преимущества целевого поведения (например, получить бесплатную консультацию от специалиста на рабочем месте – экономия времени)? Это ответ на вопрос «Какую выгоду получит работник?»

(Попробуйте составить список из 2-3 пунктов.)

Конкуренция

Каковы главные конкурирующие линии поведения (например, пойти на обед вместо посещения «Дня здоровья»)?

С какими преимуществами ваша целевая аудитория ассоциирует конкурирующую линию поведения (например, на обеде можно пообщаться с коллегами по профессиональным вопросам)?

С какими потерями ваша аудитория ассоциирует конкурирующую линию поведения (например, длительное ожидание подачи комплексного обеда, если приходишь в самом начале обеденного перерыва)?

Шаг 6: Сформулируйте коммуникацию

Сформулируйте утверждение, заполнив пропуски.
«Мы хотим, чтобы [целевая аудитория] увидела [желаемое поведение] как [преимущества]»
(«Мы хотим, чтобы работники департамента №1 увидели ценность посещения «Дня здоровья» как способа экономия времени, укрепления здоровья и решения персональных проблем»)

Шаг 7: Разработайте стратегию маркетинга

«Продукт»

Что является главным ожидаемым преимуществом (-ами), которое желает получить ваша целевая аудитория в результате реализации целевого поведения? (Выберите один или несколько пунктов - см. выше «преимущества»)

Что является реальным продуктом, каковы характеристики/название желаемого поведения? Обратитесь к указанным вами поведенческим задачам и дополните их/придайте им окончательную формулировку (например, участия в Дне здоровья «Здоровое сердце»).

Есть ли какие-либо материальные объекты, которые будут применятся в профилактической программе (например, тонометры для измерения давления)?

Есть ли какие-либо услуги, которые будут включены в профилактическую программу (например, мастер-классы по первой психологической помощи)?

«Цена»: вознаграждение, материальные стимулы и сдерживающие меры

Если в вашей кампании будут задействованы материальные объекты, целевая аудитория должна платить за них и, если да, то, в каком размере (например, стоимость комплексного обеда в столовой)?

Для целевой аудитории предусмотрены какие-либо материальные стимулы (например, подарочные карты в фитнес)?

Предусмотрены ли какие-либо сдерживающие меры материального характера, которые вы хотите выделить (например, если не получится пройти скрининг на «Дне здоровья» бесплатно, придется платить за услугу)?

Вы будете использовать стимулы нематериального характера (например, диплом всем участникам «Дня здоровья»)?

Вы будете использовать какие-либо сдерживающие меры нематериального характера (например, работники, пропускающие профилактические мероприятия не могут использовать корпоративную парковку)?

«Место»: удобство участия работников в профилактических мероприятиях

Где будут проходить профилактические мероприятия?

Где и когда целевая аудитория сможет приобрести/получить материальные объекты? (например, купить шагомеры, получить дневник ЗОЖ)

Где и когда целевая аудитория может получить связанные услуги (например, поучаствовать в «Школах здоровья»)?

Есть ли мероприятия, которые вы нацелены поддержать (например, «День охраны труда»)?

«Продвижение»

Сообщения

Какие основные сообщения вы хотите доставить до целевой аудитории в процессе реализации коммуникационной кампании?

Коммуникаторы

От чьего имени будет вестись коммуникация?

Творческий подход

Кратко опишите элементы коммуникационной компании, такие как логотип, слоган, сопроводительный текст, иллюстративные материалы, цветовая гамма, сценарий мероприятий и др.

Каналы коммуникации

Какие каналы коммуникации вы будете использовать?

Шаг 8: Разработайте план оценки

Какая цель оценки коммуникационной компании?

Какие количественные показатели будут анализироваться?

Какие методики будут использованы для проведения анализа?

На каком этапе будет проводиться анализ?

Шаг 9: Ресурсы

Укажите, какие человеческие, материальные и др. ресурсы вам понадобятся для реализации плана коммуникации?

Шаг 10: Заполните план реализации

Создайте письменный план реализации коммуникационной компании.



5.2 Использование поощрения для вовлечения работников в программу здорового образа жизни

Повышение эффективности коммуникационных компаний программ ЗОЖ:

Успешность коммуникационных стратегий в продвижении корпоративных программ ЗОЖ зависит, в том числе, от использования наград для сотрудников, а также дополнительного стимулирования материальными и нематериальными способами. Лучшее время для стимулирования участников – до 6 недель после запуска программы. Работники компании должны получить за это время максимальный позитивный заряд в ожидании того момента, когда они почувствуют изменения со стороны своего тела: уменьшение стресса, улучшение благополучия, увеличение энергии, улучшение качества жизни. Задача на этом этапе – помочь работникам успешно приблизиться к состоянию благополучия. Что дарить сотрудникам? Ответ на поверхности: спросите их самих. Для этого используется форма оценки интереса, включенная простые опросы. Наградой могут считаться те результаты, которые дает программа. Большим мотивирующим эффектом обладает успех коллег, а также даже минимальное достижение от участия в программе каждым сотрудником

Создавайте систему постоянной раздачи небольших призов, таких, как журналы, футболки, книги и др. Одним из подарков может быть выделение парковочных мест. Использовать общественное признание: например, размещайте портреты сотрудников, которые участвовали в программе ЗОЖ и добились лучших результатов, в офисе на «Доске чемпионов» (аналог доски почета, только для ЗОЖ).

«Здоровье и благополучие сотрудников как часть бизнес - стратегии» Хьюлетт- Паккард

Срок: 2011–2014 Бюджет: 4 млн. руб./год

Этап 1. Анализ потребности в программе.

Оценка текущего проявления факторов риска. Оценка текучести кадров, уровня вовлеченности сотрудников и т.д.

Этап 2. Создание дизайна программы здоровья.

- физическое здоровье (проведение спортивных мероприятий «Олимпийские игры»);

- эмоциональное благополучие (круглосуточная линия поддержки сотрудников и их семей, «детские дни» и др.);

- финансовое благополучие (ДМС, скидки в сфере здоровья и благополучия от партнеров и т.д.).

Этап 3. Создание оперативного плана и внедрение.

Программа компании HP является частью жизни компании и охватывает сотрудников и членов их семей.

Результаты:

1. Текучесть кадров уменьшилась вдвое – с 20% до 9,3%.

2. Уровень вовлеченности растет ежегодно на 3–5% и на данный момент составляет 77% (2014 г.).

3. Производительность труда растет (оценивалась в связи с объемом выручки).

5.3 Комплексная программа психоэмоционального здоровья работников компании ООО «Юнилевер Русь»

Компания разработала комплекс мероприятий, направленный на устранение стрессоров и повышение устойчивости работников к стрессу на рабочем месте. Данный комплекс включал утверждённую политику, обучение и мероприятия на рабочем месте.

A. Разработка и внедрение «Стандарта компании по сохранению и улучшению психологического здоровья сотрудников», включающего:

-общие положения (статистика в России, на рабочем месте);

-обязательства компании по улучшению и поддержанию благоприятной рабочей атмосферы (контроль рабочей нагрузки, вовлечение работников в принятие решений о рабочем процессе, профилактика утомляемости на рабочем месте, рациональном режиме труда и отдыха);

-обязательства компании по проведению стресс-асесмента на рабочем месте, а также обучения руководителей и работников первой психологической помощи;

-обязательства и права менеджеров по профилактике психических отклонений (справедливая оценка работников, создание благоприятной рабочей атмосферы);

-обязательства и права работников по предотвращению развития психических отклонений (профилактика агрессивных действий на рабочем месте);

- права сотрудников, испытывающих психологическое давление на рабочем месте;

- развитии психологической культуры;

- о мерах, направленных на улучшение психологической атмосферы на рабочем месте.

A. Внедрение гибкого рабочего графика.
B. Проведение обязательных тренингов о стрессоустойчивости и о роли стресса в современном мире. Обучение всех линейных руководителей по теме: «Как определить наличие стресса у подчиненных», «Ментальные расстройства и как их определить», «Эмоциональный интеллект».
C. Консультации психолога в головном офисе.
D. Организованы комнаты отдыха в четырех филиалах компании.
E. Обучающие сессии по осознанности, медитации с привлечением специализированного подрядчика.
F. Ежегодное проведение «Дня Ментального Здоровья» с вовлечением генерального директора, проведение мероприятий по измерению уровня стресса среди сотрудников (стресс-ассесмент), консультации психологов.
G. Проведение программ дистанционного образования с элементами геймификации: программы «MentalHealthChallenge» (формирования навыка ежедневной медитации).
H. Обучающие сессии о ментальных расстройствах и средствах профилактики психологической перегрузки.
I. Тренинги по развитию самооценки, тренинги о том, как развить уверенность в себе и гордиться своими достижениями.

Результатом внедрения программы стало снижение уровня психических расстройств среди работников с 1,25% до 0,64%. Возврат инвестиции составил более чем 1 к 4.

5.4 Программа внедрение лидерства в психологическом благополучии в компании Siemens (Англия)

Обучение первой психологической помощи и подготовка «Лидеров здоровья» - образовательные программы, направленные на формирование лидеров мнения в области корпоративного здорового образа жизни внутри компании, с целью профилактики факторов риска психоэмоциональных нарушения и повышения производительности труда.

Сотрудники более доверительно относятся к коллегам, которые имеют навыки и знания в области первой психологической помощи. Обучение первой психологической помощи включала обучение актива компании по программе, включающей основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях, психотических расстройствах, проблемах при употреблении психоактивных веществ, панических атаках, агрессивном поведении на рабочем месте.

Для повышения эффективности линии психологической поддержки, а также для улучшения психологического климата, распространенности депрессии и выгорания компания Siemens решила обучить сотрудников по программе «Первая психологическая помощь».

Обучение проходило в офисе компании и длилось 2 дня. После обучения работники умели организовывать профилактические мероприятия, проводить презентации, мотивировали коллег на здоровый образ жизни и производили маршрутизацию коллег, требующих поддержки и оказания специализированной помощи.

По результатам внедрения программ было зафиксировано улучшение внутрикорпоративного климата, формирование навыков профилактики стресса, повышения обращаемости на линию психологической поддержки, уменьшение уровня абсентеизма.



5.5 День здоровья «Психоэмоциональное здоровье» в компании «Дюрасел»

«День здоровья» - оздоровительное мероприятие на рабочем месте, направленное на популяризацию здорового образа жизни, на выявление факторов риска и проведение мотивационного консультирования работников с целью формирования навыков сохранения здоровья.

Для обеспечения высокого уровня участия работников в «Дне здоровья» было проведено анкетирование с использованием транстеоретикальной модели, которое показало высокую мотивацию на участие в программе профилактики стресса (40% работников были заинтересованы в программе).

Для информирования работников о мероприятии использовалась рассылка по электронной почте, размещение печатных материалов (плакатов).

По итогам коммуникационной компании было вовлечено в мероприятие 84% работников.

Из них мужчины составляют 27%, женщины - 73%.

На «Дне здоровья» работники получали индивидуальные консультации от психотерапевта, участвовали в стресс-ассессменте и психофизиологических исследованиях:

Оценку психоэмоциональных рисков, рисков хронических неинфекционных заболеваний и риска возникновения абсентеизма прошли в мобильном формате 80% работников (тестирование с выдачей индивидуального отчета), из которых:

- стресс небольшой интенсивности был выявлен у 75% работников;
- высокий уровень стресса, низкие адаптационные возможности были диагностированы у 15% работников.

Исследование вариабельности сердечного ритма прошли 76% работников. Полученные данные свидетельствовали о наличии срыва механизмов адаптации к стрессовым ситуациям у 21% сотрудников.

Оценку уровня работоспособности и степени утомления с использование аппаратного комплекса прошли 76% работников компании.

Низкий уровень работоспособности был отмечен в 10% случаев, средний – 52% случаев, что свидетельствовало о наличии утомления у работников.

Персональную консультацию от врача-психотерапевта по итогам тестирования и оценки функциональных параметров получили 90% работников.

Лекции о способах управления эмоциями прослушали 80% работников (когнитивно - поведенческая терапия, аутогенная тренировка, медитация, дыхательные упражнения, йога на рабочем месте).

Полезность мероприятия по итогам опроса отметили 80% участников мероприятия (готовность использовать полученные знания и навыки).

80% работников были вовлечены в телекоммуникационную компанию для устойчивого формирования навыков копинга, в течение которой они получали профилактическую информацию, а также видео - контент по теме «Дня здоровья»

5.6 День здоровья в организации Госкорпорации «Росатом»

«День здоровья» проходил 1 день с 9.30 до 17.30. Мероприятия включало тестирование на мобильном оборудовании использовался метод с определением функциональных показателей организма работников (уровень утомления, стресса, выносливости, вариабельность сердечного ритма и др.). Во время «Дня здоровья» была проведена лекция «Компенсаторные механизмы при недосыпании. Здоровая привычка спать». Для обеспечения максимально комфортного участия работников в «Дне здоровья» была организована электронная запись на мероприятия. В мероприятии приняли участие 148 работников (10 % от общей численности). У 88 работников (65% от количества участников) был выявлен повышенный уровень стресса и у каждого второго участника была выявлена повышенная усталость.

По итогам 48 работников приняли участие в опросе. 94% работников отметили полезность для сохранения здоровья мероприятия данного типа. Все участники, прошедшие анкетирование по итогам мероприятия, согласились порекомендовать его коллегам.



5.7 Линии психологической поддержки в банковской сфере (ВТБ24)

Программы психологической поддержки – удаленное психологическое консультирование по телефону, осуществляемое психологом. В международной практике достаточно часто включает не только психологическое консультирование, но и финансовое, юридическое.

Известно, что уровень обращений на линию психологической поддержки колеблется от 1% до 16% (высокий уровень обращений характерен для подразделений до 100 человек) от общего кол-ва работников.

Для контроля уровня стресса, профилактики негативных последствий длительного воздействия стресса, а также профилактики выгорания, депрессии компания ввела единый номер психологической поддержки сотрудников.

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

Для продвижения линии психологической поддержки среди работников использовались плакаты, визитки, брошюры, электронные материалы (презентации для корпоративного портала), тематические семинары.

Самые частые обращения работников были зафиксированы по причине проблем с семейными отношениями. Кол-во обращений составило 1126 случаев в год (26% от общего кол-ва работников). Второе место занимали трудности в общении с коллегами –

557 случаев в год (13%), а третье место – тревога, связанная с реорганизацией в компании или изменившиеся требования к работе, около 537 случаев в год (12%).

5.8 Использование комнат психоэмоциональной разгрузки в ГУП «Мосгортранс»

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

Утомляемость работников на рабочем месте приводит к уменьшению производительности труда, уменьшению когнитивных функций работников, повышению восприимчивости к стрессу, росту числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).

Кейс пилотный проект управления утомляемостью на предприятии

Программу по управлению утомляемостью работников было решено начать с пилотного проекта. Для реализации пилотного проекта было укомплектовано специальное помещение – комната «психоэмоциональной разгрузки».

Дневной отдых работников происходил в промежутке с 12.00 до 14.00 в комнате психоэмоциональной разгрузки, при этом отдых происходил в полулежащем положении (45% по отношению к полу) в течение 20 минут.

Результаты использования комнаты психоэмоциональной разгрузки с применением комплексов аудиовизуальной терапии, массажа, придания тела работников эргономического положения тела и условий для 20-минутного сна позволил работникам предприятия снизить уровень сонливости работников смены (снижение на 18,9%), а также позитивно повлиять на показатель внимания (рост на 4,1%), увеличение скорости принятия решений (на 7,1%).

Эффективность программы краткосрочного сна была подтверждена сотрудниками Первого МГМУ им. И.М. Сеченова и рекомендована для повышения производительности труда.

5.9 Программы игрификации в компании «Фортум»

Командное соревнование было «Прокачай эффективность» было запущено 13 декабря 2017 г. В соревновании участвовали 75 человек (15 команд по 5 участников; участвовали как офисные работники, так и работники производства). Программ длилась 14 дней.

Цель программы: формирование привычек ЗОЖ у работников.

Критерии для победы: кол-во шагов, участие в образовательных программах, выполнение домашних заданий.

Техническое оснащение: использовалась образовательная веб-платформа с возможностью подсчёта шагов.

Мотивация участников: дипломы для победителей, ценные призы (скидки на ЗОЖ-товары), нематериальная мотивация (лидерборд, капитаны команд).

Результаты:

- Увеличение уровня физической активности с 8255 шагов до 14628 шагов (увеличение более 70%);
- Более 90% успешно усвоили профилактический материала и начали внедрять принципы ЗОЖ;
- Увеличилась удовлетворенность работы у более половины участников программы.

5.10 Краткий Датский вопросник для оценки психосоциальных факторов на рабочем месте

(Краткий вариант Датской анкеты для оценки психосоциальной рабочей среды – CoPsoQ II, short version)



Количество работы					
1. Вы часто задерживаете выполнение Вашей работы? (не успеваете выполнить в срок)					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
2. Вам хватает времени для выполнения работы?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
Темп работы					
3.Вам действительно необходимо работать в быстром темпе?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
4.Приходится ли Вам работать в быстром темпе весь день?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
Эмоциональное напряжение					
5.Вам приходится попадать на работе в эмоционально тяжелые ситуации?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
6.Приходится ли Вам во время работы заботится о личных проблемах других людей?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
Влияние на работу					
7.Вы можете сами выбирать какие Вам задания выполнять во время работы?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
8.Вы можете сами повлиять на объем работы, который выполняете?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
Возможности для развития					
9.Есть ли у Вас возможность учиться чему-то новому, приобретать новые навыки в ходе работы?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
10.Требуется ли Вам на работе брать на себя инициативу?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени

Значение работы					
11.Есть ли смысл в Вашей работе?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
12.Считаете ли ВЫ, что Ваша работа важна?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
Приверженность к месту работы					
13. Считаете ли Вы, что Ваше место работы имеет для Вас большое значение?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
14. Посоветовали бы Вы Вашему хорошему другу подать заявление на должность в компанию, где Вы работаете?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
Предсказуемость					
15. На вашем месте работы Вас информируют заблаговременно о, например, важных решениях, изменениях или планах на будущее?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
16. Получаете ли Вы всю необходимую информацию для успешного выполнения работы?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
Признание заслуг					
17. Руководство признает и ценит Вашу работу?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
18. Относятся ли к Вам на работе справедливо? (коллеги, начальство)					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени

Понимание рабочей роли

19. Есть ли у Вашей работы конкретная цель?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
20. Вы знаете, что от Вас точно ожидает руководство?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени

Качество руководства

21. Как Вы думаете, насколько Ваш непосредственный начальник беспокоится о том, чтобы сотрудники были довольны условиями работы?					
	В очень большой степени	В значительной степен	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
22. Насколько, по Вашему мнению, Ваш непосредственный начальник успешно планирует работу?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени

Поддержка начальства

23. Как часто Ваш непосредственный начальник готов выслушать Ваши проблемы на работе?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда
24. Как часто Вы получаете помощь и поддержку от непосредственного начальника?					
	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда/почти никогда

Удовлетворенность работой

25. Учитывая все факторы, Вы довольны своей работой?					
	Очень доволен	Доволен	Не доволен	Очень недоволен	

Дисбаланс работы и семьи (конфликт)					
26. Кажется ли Вам, что работа отнимает у Вас столько энергии, что оказывает негативное влияние на вашу жизнь?					
	Да, конечно	Да, в определенной степени	Да, но только чуть-чуть	Нет, совсем нет	
27. Кажется ли Вам, что работа отнимает у Вас столько времени, что оказывает негативное влияние на вашу личную жизнь?					
	Да, конечно	Да, в определенной степени	Да, но только чуть-чуть	Нет, совсем нет	
Доверие руководству					
28. Можно ли доверять информации, которая исходит от Вашего руководства?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
29. Контролирует ли руководство качество выполнения работы?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
Справедливость					
30. Справедливо ли решаются рабочие конфликты в Вашем отделе(цехе)?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
31. Справедливо ли распределяется рабочая нагрузка?					
	В очень большой степени	В значительной степени	В некотором роде	В небольшой степени	В очень малой степени
Выгорание					
32. Как часто за последние 4 недели Вы чувствовали себя физически уставшим					
	Все время	Большую часть времени	Часть времени	Небольшую часть времени	Совсем нет
33. Как часто за последние 4 недели Вы чувствовали себя эмоционально истощенным?					
	Все время	Большую часть времени	Часть времени	Небольшую часть времени	Совсем нет

Стресс					
34. Как часто за последние 4 недели Вы находились в состоянии напряжения, стресса?					
	Все время	Большую часть времени	Часть времени	Небольшую часть времени	Совсем нет
35. Как часто за последние 4 недели Вы были раздражительны?					
	Все время	Большую часть времени	Часть времени	Небольшую часть времени	Совсем нет
Самооценка здоровья					
36. В общем, Вы бы сказали, что за последние 4 недели Ваше здоровье:					
	Отличное	Очень хорошее	Хорошее	Достаточное	Плохое

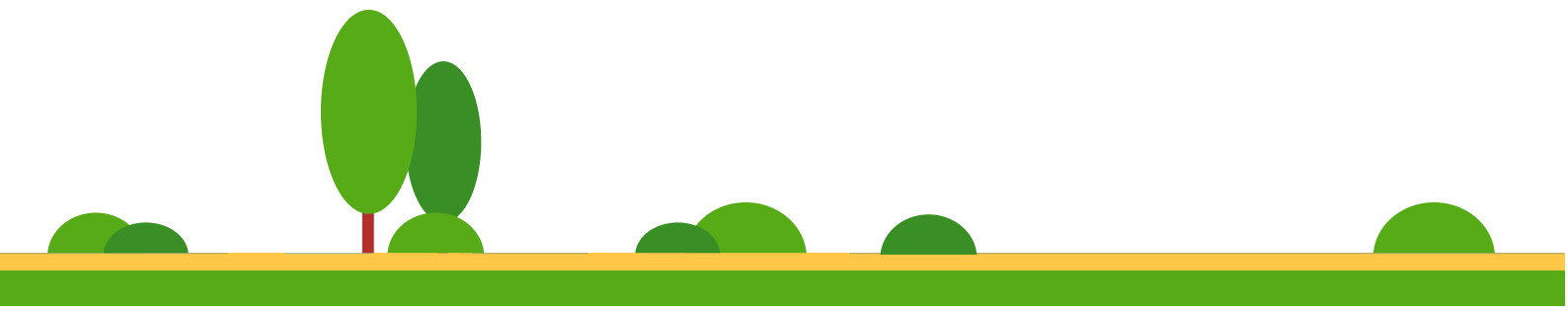
Критерии оценки психосоциальных факторов на рабочем месте по краткому варианту Датской анкеты

Психосоциальные факторы:

Количество работы		
Вопрос 1	Вопрос 2	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 0 балла 2. 1 балла 3. 2 балла 4. 3 балл 5. 4 балла	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Темп работы		
Вопрос 3	Вопрос 4	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Эмоциональное напряжение		
Вопрос 5	Вопрос 6	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Влияние на работу		
Вопрос 7	Вопрос 8	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Возможности для развития		
Вопрос 9	Вопрос 10	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск

Значение работы		
Вопрос 11	Вопрос 12	Оценка по сумме баллов
4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Приверженность к месту работы		
Вопрос 13	Вопрос 14	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Предсказуемость		
Вопрос 15	Вопрос 16	Оценка по сумме баллов
4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Признание заслуг		
Вопрос 17	Вопрос 18	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Понимание рабочей роли		
Вопрос 19	Вопрос 20	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Качество руководства		
Вопрос 21	Вопрос 22	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Поддержка начальства		
Вопрос 23	Вопрос 24	Оценка по сумме баллов
4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Удовлетворенность работой		
Вопрос 25		Оценка по сумме баллов
1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	-	До 1 Низкая 2 Средний риск 3 Высокий риск

Дисбаланс работы и семьи (конфликт)		
Вопрос 26	Вопрос 27	Оценка по сумме баллов
1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	1. 3 балла 2. 2 балла 3. 1 балл 4. 0 баллов	До 2 Низкий риск От 3 до 4 Средний риск От 5 до 6 Высокий риск
Доверие руководству		
Вопрос 28	Вопрос 29	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Справедливость		
Вопрос 30	Вопрос 31	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Выгорание		
Вопрос 32	Вопрос 33	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Стресс		
Вопрос 34	Вопрос 35	Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	До 3 Низкий риск От 4 до 6 Средний риск От 6 Высокий риск
Самооценка здоровья		
Вопрос 36		Оценка по сумме баллов
1. 4 балла 2. 3 балла 3. 2 балла 4. 1 балл 5. 0 баллов	-	От 2 до 4 Хорошее 1 и менее Плохое



Приложение 6
Методика оценки ситуации, определения базовых показателей результата, оценки процесса и результатов реализации корпоративных программ укрепления здоровья



Общая информация

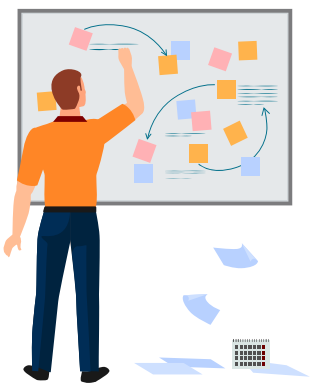
Внедрение корпоративных программ укрепления здоровья становится все популярнее среди работодателей, при этом эффективность данных мероприятий остается под сомнением и чаще не оценивается. Использование данной методики позволит оценивать любую компанию, вне зависимости от отраслевой принадлежности, количества сотрудников, относительно лучшего российского, а также международного опыта.

Методика включает основные раздела по факторам образа жизни из методики НИИ «Медицины труда».

Разработанной с использованием международного (данных CDC) и отечественного опыта.

Инструкция. На основе опроса и подсчета баллов по каждому разделу следует сформировать общий план профилактических мероприятий для вашей компании, направленный на снижение абсентеизма, презентеизма, текучести персонала, повышение уровня здоровья и благополучия работников.







1. Контактная информация

Наименование организации_____



2. Контингент работников

Количество работников на предприятии

До 100

От 101 до 250 чел.

От 251 чел.

Более 750 чел. (холдинги)

Средний возраст (лет)_____

3. Отрасль экономической деятельности:

- Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство и охота
- Добыча полезных ископаемых, нефти и газа
- Розничная / Оптовая торговля
- Услуги питания / Гостиничный бизнес
- Транспортные услуги
- Услуги в области здравоохранения
- Строительство
- Финансы и страхование
- Производство
- Образование, научные исследования и разработки, консалтинг
- Информационные технологии

4. В организации работникам предоставляется полис добровольного медицинского страхования?

а Да б Нет* Ответьте «да», если полис ДМС имеется более чем у 30% работников

Профилактика табакокурения

Последние 12 месяцев в Вашей компании:

1. существует официально утвержденная руководством компании политика (документ) о запрете курения табака на рабочем месте?
Ответьте "да", если ваше рабочее место придерживается государственной, общегосударственной или городской политики, запрещающей курение табака на рабочем месте.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

2. активно применяют и пропагандируют политику (документы), запрещающую употребление табака на рабочем месте?
Ответьте "да", если, например, ваш сайт публикует информацию о запрете и вреде курения на рабочем месте, корпоративные коммуникации регулярно информируют работников об утвержденной политике запрета употребления табака на рабочем месте.

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

3. размещается информация (знаки «не курить», плакаты о вреде курения) с информацией о запрете употребления табака в неположенных местах?

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

4. проводятся специализированные программы поддержки отказа от курения работников (образовательные мероприятия, семинары, телефонные линии отказа от курения)?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

5. бесплатно осуществляется раздача препаратов для отказа от курения («Чампикс», «Табекс» и др.) сотрудникам, которые готовы отказаться от вредной привычки?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

6. проводилась бесплатная раздача никотинзамещающих препаратов (никотиновая жвачка, пластыри) сотрудникам, которые готовы отказаться от вредной привычки?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

7. предоставлялась возможность получить бесплатные или льготные консультации по отказу от табака у специалистов (индивидуальные или групповые, очные или удаленные)?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

8 регулярно информировали работников о программах по отказу от курения, предоставляемые страховой компанией, государственными учреждениями или другими провайдерами?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

9. используются дополнительные поощрения для курильщиков, отказавшихся от вредной привычки, а также для некурящих работников (например, скидка в спортивный зал, скидка на ДМС или др.)?

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

10. на территории компании (бизнес-центре) запрещено продавать табачные изделия?

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

Подсчитайте балл в Вашей компании:_____

Максимальный балл секции: 19









Принципы рационального питания

Последние 12 месяцев в Вашей компании:

1. имеются столовая (кафетерий) или торговые автоматы с питанием, кафетерий?

Ответьте "да", если, например, на вашем рабочем месте установлены торговые автоматы или имеется столовая, кафетерий.

Да (0 оч.) Нет (0 оч.)

2. существует письменная политика или формальный документ, регламентирующий наличие продуктов здорового питания в столовых и кафетериях?

Ответьте "да", если в Вашей компании имеется политика или формальный документ, который определяет наличие овощей, фруктов, цельнозерновых продуктов, продуктов с низким содержанием транс-жиров, соли в кафе, столовых.

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

3. существует письменная политика или формальный документ, регламентирующий количество продуктов здорового питания в вендинговых машинах/ торговых автоматах по продаже еды?

Ответ “Да”, если в компании имеется политика или формальный документ который делает овощи, фрукты, цельнозерновые продукты, а также продукты с низким содержанием транс-жиров, натрия доступными в торговых автоматах.

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

4. более 50% напитков, доступных в торговых автоматах/столовых/кафе, являются напитками для здорового питания?

Ответьте " да”, если продукты, представленные в /столовых/кафе это: обезжиренное молоко, вода, диетические напитки, продукты с низким содержанием жира и низким содержанием натрия.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

5. предоставляется дополнительная информация (помимо стандартных данных на этикетках) о количестве натрия, калорий, транс-жиров, или насыщенных жиров для продуктов и напитков, реализуемых в торговых автоматах, кафе, столовых?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

6. в столовых, кафе или вендинговых машинах здоровые продукты, блюда маркируются специальным образом (например, продукты для здорового питания помечаются «зеленым» цветом, а вредные «красным»)?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

7. в компании предоставляются скидки (субсидии) на продукты питания и напитки для здорового питания, предлагаемые в торговых автоматах, кафе, столовых или других пунктах продажи?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

8. имеется письменная политика или формальный документ, который определяет выбор здоровых продуктов питания и напитков для проведения внутренних и внешних встреч, корпоративных и межкорпоративных мероприятий?

Ответьте "да", если имеется политика или формальный документ, который определяет выбор овощей, фруктов, цельнозерновых продуктов, продуктов с уменьшенным содержанием транс-жиров, натрия, доступными во время встреч/корпоративных мероприятий.

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

9. работники обеспечены средствами для приготовления и хранения пищи?

Ответьте "да", если на рабочем месте установлена микроволновая печь, раковина, холодильник и/или имеется кухня.

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

предлагается информация о местах продажи свежей фермерской продукции, где можно приобрести свежие фрукты и овощи, продукты для рационального питания (например, фермерские рынки)?

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

10. используются брошюры, видеоролики, плакаты, информационные бюллетени о пользе здорового питания?

Ответьте "да", если эти материалы для укрепления здоровья касаются преимуществ здорового питания.

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

11. предлагается серия образовательных семинаров, мастер-классов, или кулинарных мастер-классов по теме здорового питания (от страховщиков или провайдеров, очно или онлайн)?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

12. сотрудникам предлагаются бесплатные или субсидируемые программы по изменению пищевого поведения (индивидуальная или групповая работа со специалистом, «Дни здоровья», программ геймификации и др.)?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

Подсчитайте балл в Вашей компании: _____
Максимальный балл секции: 21

Физическая активность

Последние 12 месяцев в Вашей компании:

1. на территории компании/офиса имеется место для занятия фитнесом/зарядкой/йогой.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

2. субсидируется или предоставляется скидка на посещение фитнеса?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

3. обеспечивается необходимая поддержка занятий физической культурой?

Ответьте "да", если в офисе/на производственной площадке имеются беговые дорожки, стол для настольного тенниса, комната релаксации и восстановления, душ и раздевалка.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

4. используются плакаты и вывески на входах/выходах, лифтах, лестничных площадках призывающие сотрудников к более частому использованию лестницы вместо лифта?

Ответьте "нет", если ваше рабочее место находится в одноэтажном здании.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

5. были организованны индивидуальные или групповые программы физической активности для сотрудников (кроме использования тренажерного зала, фитнеса)?

Ответьте "да", если, например, на вашем рабочем месте предоставляется программа увеличения фоновой физической активности (например, командная геймификация направленная на увеличение количества шагов сотрудников, корпоративные велнес программы), производственная гимнастика или функциональные тренировки, организован беговой клуб и др.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

6. предоставляется информация о пользе физической активности в формате брошюр, видео-роликов, плакатов, информационных бюллетеней или другой письменной или онлайн информации?

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

7. проводится серия образовательных семинаров, мастер-классов или занятий на тему увеличения физической активности?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

8. проводилось фитнес-тестирование (определение уровня «здоровья здоровых», «функциональных резервов организма»), а также предоставлялись консультаций по вопросам сбалансированной физической активности?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

9. бесплатно (или субсидировано) для сотрудников предоставлялся доступ к онлайн или очным индивидуальным программам (в том числе IT-приложений, сервисов) по увеличения физической активности?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

Подсчитайте балл в Вашей компании: _____

Максимальный балл секции: 24

Контроль ИМТ (избыточная масса тела)

За последние 12 месяцев в Вашей компании:

1. были проведены бесплатные скрининги (проведение «Дней здоровья») оценки индекса массы тела (рост и вес), структуры тела (процент жировой ткани, биологический возраст), с применением мотивационного консультирования и мотивацией на изменение поведения.

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

2. были использованы брошюры, видео-ролики, плакаты, информационные бюллетени и другая письменная или онлайн информация, направленные на информирование сотрудников о рисках, связанных с избыточной массой тела и предоставление рекомендаций для устранения рисков неинфекционных заболеваний, связанных с избыточной массой тела?

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

3. была проведена серия образовательных семинаров, мастер-классов, или классы по рациональному питанию?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

4. было обеспечено бесплатное или льготное индивидуальное/групповое консультирование по изменению образа жизни для сотрудников, которые имеют избыточный вес или страдают ожирением?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

5. предоставляется возможность бесплатного или льготного участия в программах по коррекции веса (групповые программы по изменению пищевого поведения, программы геймификации и др.)?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

Подсчитайте балл в Вашей компании: _____

Максимальный балл секции: 12

****

Стресс-менеджмент

Последние 12 месяцев в Вашей компании:

1. используется комната отдыха (релаксации), где сотрудники могут восстановить работоспособность, используя методики медитации/релаксации/дыхательные техники?

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

2. спонсируются спортивные мероприятия?

Ответьте "да", если, например, ваша компания спонсирует или организует мероприятия по спортивные праздники, сдачу ГТО или спортивные соревнования.

Да (1 оч.) Нет (0 оч.)

3. были организованные программы по управлению стрессом?

Ответ “Да” если эти программы по профилактике стресса предоставляются в очном или онлайн формате; на территории компании или за ее пределами; индивидуально или в групповом формате.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

4. развиваются сервисы поддержания баланса работа/личная жизнь у работников?

Ответьте "да", если, например, на вашем рабочем месте предоставляются услуги по уходу за пожилыми людьми, уходу за детьми, а также предоставляются компенсации за обучение и др.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

5. проводится обучение руководителей по выявлению и нивелированию проблем связанных со стрессом на рабочем месте?

Ответьте "да", если на вашем рабочем месте проводятся тренинги по повышению производительности, тайм-менеджменту или разрешению конфликтов для руководителей.

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

6. работники участвуют в принятии организационных решений связанными с вопросами уменьшения стресса на рабочем месте (вопросы о рабочих процессах, графиках работы и др.)?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

Подсчитайте балл в Вашей компании: _____

Максимальный балл секции: 14

Профилактика депрессии

За последние 12 месяцев в Вашей компании:
1. был проведен бесплатный или субсидированный скрининг (проведение «Дней здоровья») выявления депрессии с последующими корректирующими мероприятиями (индивидуальный отчет, направление к медицинскому специалисту)?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

2. был предоставлен доступ для самостоятельного прохождения скрининга на депрессию онлайн или в форме печатного опросника?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

3. распространяются брошюры, видеоматериалы, плакаты, информационные бюллетени или другая информация о депрессии, факторах риска депрессии и способах коррекции?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

4. была проведена серия образовательных семинаров, лекций по профилактике и устранению факторов риска депрессии (онлайн или очно)?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

5. предоставляется индивидуальное или групповое консультирование сотрудников с симптомами депрессии?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

6. проводится подготовка менеджеров по вопросу профилактики депрессии на рабочем месте (в том числе подготовка «Чемпионов здоровья», обладающих навыками профилактики депрессии)?

Да (2 оч.) Нет (0 оч.)

7. работники обеспечиваются бесплатными или субсидированными медикаментами для лечения/профилактики депрессии?

Да (3 оч.) Нет (0 оч.)

Подсчитайте балл в Вашей компании: _____
Максимальный балл секции: 18