

Методические рекомендации для предприятий, предоставляющих услуги питания

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

В зависимости от структуры предприятия – руководство предприятия, административно-хозяйственная служба, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно действующая практика.



РЕЗУЛЬТАТ ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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



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

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, покупающих блюда и напитки с маркировкой.



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

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

Формирование меню для пунктов питания (столовой, кафе и др.), ассортимента буфета, приемных, комнат – переговорных, меню кофе-брейков и образовательных семинаров, меню выездных мероприятий и фуршетов и др. в соответствии с критериями рациона для здорового питания. Приглашенным специалистом врачом-диетологом совместно с технологом предприятия, предоставляющего услуги по питанию, разрабатываются критерии для меню «Здоровое питание», ассортимент буфета и др., согласно рекомендациям экспертов ВОЗ.

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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



СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% площадок и мероприятий, используемых данные меню.



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

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

В зависимости от структуры предприятия – административно-хозяйственная служба, профсоюзный комитет, служба по работе с персоналом или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

% переработанных каталогов ассортимента продажи готовой продукции.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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



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

ЦЕЛЬ

Формирование у сотрудников высокой осведомленности в области рациона здорового питания.

ОПИСАНИЕ

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

В зависимости от структуры предприятия – административно-хозяйственная служба, профсоюзный комитет, PR-служба или др. сотрудники.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

3–4 раза в год, постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления.



Краткие информационные сообщения для размещения во внутренних коммуникациях предприятия

ЦЕЛЬ

Повысить информированность сотрудников в вопросах здорового питания.

ОПИСАНИЕ

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Проведение на постоянной основе с периодичностью в 2–6 недель.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Количество сообщений, размещенных в коммуникациях за 12 месяцев.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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



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

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

ОРГАНИЗАТОРЫ ВЫБИРАЮТ ТЕМУ ДЛЯ КОНКУРСА ПО АКТУАЛЬНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ

Например, для увеличения потребления овощей или фруктов – «Яркость дня, или Здоровый салат», для стимулирования ежедневного завтрака – «Вкусный и здоровый завтрак», в качестве предоставления здоровой альтернативы майонезу и кетчупу – «Соус без соли и сахара?! Соус для здоровья» и т. д.



Разрабатывают условия участия в конкурсе (предоставить рецепт блюда из доступных ингредиентов, описать способ приготовления блюда, фото блюда), в том числе участников знакомят с критериями рациона здорового питания. Избираются члены жюри конкурса, от 3 человек.



Участникам предоставляется время на подачи заявки от 1 до 6 недель.
Поданные заявки обрабатываются, выбираются блюда-победители.



Рецепты самых интересных блюд размещаются в открытом доступе (размещение на сайте предприятия, рассылка по почте – для желающих, формирование книги из рецептов или издание открыток с рецептами блюд).



Через 6–12 месяцев целесообразно опросить сотрудников, какие рецепты блюд конкурса они используют для приготовления в домашних условиях, и выбрать «самое востребованное авторское блюдо».



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

1–6 недель, проведение периодическое на постоянной основе.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Количество присланных на конкурс заявок.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Количество рецептов, которые сотрудники стали использовать в домашнем приготовлении.



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

ЦЕЛЬ

Стимулировать потребление продуктов и блюд, формирующих рацион здорового питания.

ОПИСАНИЕ

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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



СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно действующая практика с периодичностью 1 раз в 2–6 месяцев.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Количество проведенных мероприятий, количество сотрудников, посетивших мероприятие.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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



Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного примера

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

1. Командой организаторов проводится планирование проведения мероприятия.
2. Формирование команды экспертов (диетолог, специалист по физической культуре, куратор), согласование плана и степени участия каждого эксперта, сезон начала проведения (целесообразно начинать с октября, после окончания отпускного периода или с января, после обильных новогодних застолий).
3. Освещение проведения мероприятия и приглашение к участию всех желающих (при большом количестве заявок – формирование групп для соревновательного настроения).
4. Старт мероприятия. На старте каждый участник посещает врача-диетолога для оценки параметров тела (измерение массы тела, роста, окружности талии и бедер, расчет индекса Кетле), показаний к редукции массы тела и индивидуальных рекомендаций по изменению рациона питания.
5. В зависимости от возможностей может быть проведен биоимпедансный анализ состава тела (в начале и в динамике).
6. Каждый участник получает индивидуальные рекомендации по уровню физической активности и спортивным нагрузкам у специалиста по физкультуре.
7. В процессе редукции массы тела, 1 раз в 2–3 недели, участники оценивают свое состояние, проводят измерение параметров тела, ведут дневник с описанием своих впечатлений и посещают специалистов.



8. Дневники участников и комментарии специалистов выкладываются на корпоративном сайте или во внутренних коммуникациях и доступны всем желающим. По окончании практики или по достижению желаемого веса подводятся итоги.

9. Критерии снижения веса и наличие показаний к этому определяет обязательно специалист-диетолог, с учетом медицинских показаний. Критериями эффективной редукции массы тела является снижение не менее чем на 5% от исходной.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Не менее 12 недель, практика может быть постоянно действующей.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Количество мероприятий, количество вовлеченных сотрудников.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Количество сотрудников с положительной динамикой.



Организация мероприятия с нетривиальной подачей блюд здорового питания

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

1. Технолог общественного питания и специалист по здоровому питанию проводят разработку меню для мероприятия.
2. В меню включаются блюда и напитки, соответствующие рациону здорового питания, но только те, для которых возможна праздничная фуршетная подача.
3. Меню фуршета с расчетом калорийности блюд и рецептом отдельных блюд тиражируется в виде приглашения для участников.
4. При проведении фуршета информация о блюдах и напитках находится на столах подачи.
5. Можно через 3–4 месяца провести опрос на предмет использования блюд с фуршета в рационе питания сотрудников.
6. После проведения фуршета рецепты наиболее понравившихся блюд тиражируются в виде сборника рецептов блюд, открыток с рецептами или наносятся на сувенирную продукцию.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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



СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Периодически, практика может быть постоянно действующей, например – ежегодной.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Количество мероприятий, количество сотрудников, посетивших мероприятие.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Количество сотрудников, использующих блюда с мероприятия в своем рационе.



Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно действующая практика или в дни проведения тематических акций.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

% сотрудников, заполнивших вопрос свои привычки питания.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления.



ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ

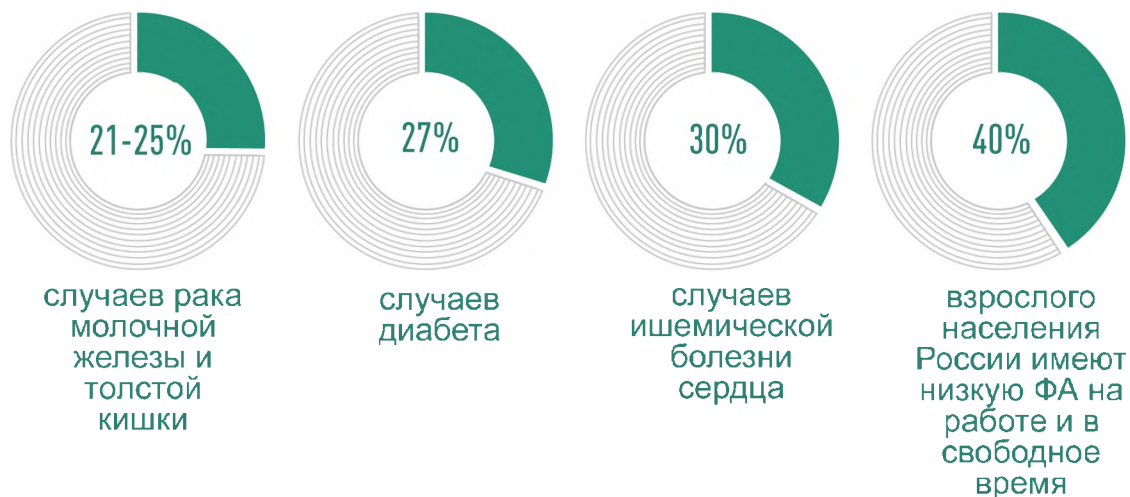
В дополнение к здоровому питанию физическая активность является необходимой частью здорового образа жизни. Программы здоровья на рабочем месте могут способствовать включению физической активности в повседневную жизнь, создавать среду, поддерживающую необходимый уровень физической активности.

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



АКТУАЛЬНОСТЬ

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



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



Оценка уровня физической активности и тренированности работников

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

Изучение уровня физической активности и тренированности работников является основополагающим инструментом как для оценки исходного уровня ФА работников, так и для мониторинга процесса реализации программы и оценки достижения цели – повышения уровня ФА работников. Для оценки уровня физической активности и тренированности работников применяются Глобальный опросник по физической активности (СРАО) и тест «Ходьба»/тест «Лестничная проба», которые могут проводиться до и в конце программы по ФА и/или как часть информационно-мотивационной кампании.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

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



РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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



Организация командно-спортивных мероприятий

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Без ограничений

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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



Организация физкульт-брейков на предприятии

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Без ограничений.



РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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



«Неделя физической активности»

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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



СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

1–2 раза в год.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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



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

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

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



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Без ограничений.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

% работников, использующих мобильные приложения.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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



ОТКАЗ ОТ КУРЕНИЯ



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

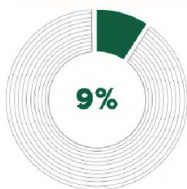


АКТУАЛЬНОСТЬ



Эксперты подсчитали, что компания, в которой работают **15 курящих сотрудников со средней частотой курения 4 раза в день по 5 минут**, тратит впустую почти **150 000 руб. в месяц**, при средней заработной плате **30 000 руб. в месяц**. В пересчете на среднюю заработную плату в 2018 году 43 700 руб. эта сумма составит **218 500 руб. в месяц**. Другие потери работодателей связаны с ущербом от сокращения производительности труда вследствие болезней, связанных с курением, инвалидности, временной нетрудоспособности или презентеизма. Показано, что чем больше у человека заболеваний и факторов риска, тем выше временная нетрудоспособность.

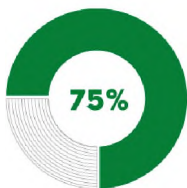




Проведенное в НИУ ВШЭ исследование показало, что **вероятность пропуска рабочих дней по болезни у курящих работников на 9% выше, чем у некурящих.**



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



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

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

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



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

ЦЕЛЬ

Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

ОПИСАНИЕ

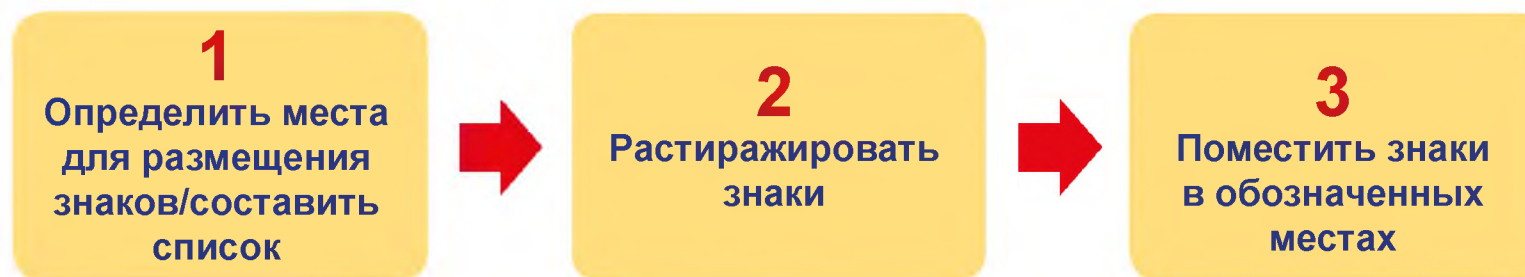
Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

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

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



**Практика не требует дополнительного финансирования.
Для реализации практики необходимо:**



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

АХЧ, менеджер по реализации программы, служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.



Оформление мест для курения вне территории предприятия

ЦЕЛЬ

Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

ОПИСАНИЕ

Согласно Федеральному закону от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предприятиях должны быть организованы места для курения – вне помещений и не менее чем 15 м от входов. В таких учреждениях, как медицинские или образовательные организации, – открытая территория объекта должна быть полностью свободна от табака, то есть места для курения должны быть организованы вне территории учреждения. Корпорации и предприятия, реализующие программы ЗОЖ и профилактики потребления табака, также могут обеспечить территорию, свободную от табака, изданием внутреннего НПА и оформить места для курения вне территории предприятия.

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

Практика включает следующие шаги реализации:

1. Определить места для курения.
2. Разместить соответствующий знак.
3. Установить урну для окурков.
4. Повесить плакат о вреде курения.
5. Проследить, чтобы место для курения не было оборудовано скамейкой, беседкой или др. атрибутами комфортного времяпровождения.



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

АХЧ, менеджер по реализации программы, служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Однократно, в начале программы.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.



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

ЦЕЛЬ

Обеспечение соблюдения запрета потребления табака на предприятии.

ОПИСАНИЕ

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

Для реализации практики необходимо:

Поместить
детекторы дыма
в местах общего
пользования



Составить график
обходов службы
безопасности

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Служба безопасности.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

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

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

количество выявленных случаев нарушений.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

- краткосрочных – количество нарушений/число проверок;
- долгосрочных – % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров.



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

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

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

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



Для реализации практики необходимо:



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

PR-отдел, менеджер по реализации программы.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно, с регулярной периодичностью.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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



Оформление рабочих мест и мест общего пользования здоровыми альтернативами вместо перекуров

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

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

Для реализации практики необходимо:

Разместить тарелки с яблоками вокруг рабочих зон, в холлах, местах общего доступа для их потребления вместо перекуров или для разрядки во время работы



Оборудовать в местах общего пользования, вокруг рабочих зон, в холлах зоны для самостоятельных занятий физическими упражнениями вместо перекуров или для разрядки во время работы



Организовать информирование сотрудников о проводимом мероприятии



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

отдел по работе с персоналом;
менеджер по реализации программы;
локальные менеджеры.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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

% курящих сотрудников, поддерживающих инициативу заменить перекуры яблоками/физкультурой;

% курящих сотрудников, которые пользуются возможностью заменить перекуры яблоками/физкультурой;

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;

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

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.



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

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

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

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

Формат и масштабы мероприятий будет определяться объемом выделенных ресурсов.

Необходимо:

1. Определить формат мероприятия.
2. Определить контент мероприятия.



3. Определить организаторов и исполнителей, привлекать сторонние организации при необходимости.
4. Определить место проведения мероприятия.
5. Пригласить при необходимости и наличии возможностей – гостей (знаменитостей), проповедующих здоровый образ жизни и жизнь без табака.
6. Оповестить сотрудников предприятия о предстоящем мероприятии.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

PR-отдел;

менеджер по реализации программы;

приглашенный специалист (при необходимости).

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

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

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество мероприятий;

количество или доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТОВ:

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

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;

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

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

