

Необходимо:



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Регулярно, в соответствии с планом мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Количество мероприятий;

количество или доля сотрудников, принявших участие в мероприятиях.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;

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

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.



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

ЦЕЛЬ

Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ

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

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

В любом случае необходимо:



Назначить медработника и обучить его методу опроса и методике краткого консультирования при курении



Подготовить краткий вопросник для выявления статуса курения сотрудников, табачной зависимости и готовности отказаться от курения



Разработать и размножить памятки для вручения сотрудникам с советами о самопомощи при отказе от курения



Составить план проведения мероприятия, определить время, место и формат

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

PR-отдел;

менеджер по реализации программы;

приглашенный специалист.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Регулярно, в соответствии с планом мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

доля сотрудников, охваченных скринингом;

% выявленных курильщиков;

% курильщиков, получивших совет отказаться от курения.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;

% курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить;

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.



Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения

ЦЕЛЬ

Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ

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

Практика включает следующие шаги реализации:

1. Организовать и оборудовать/оснастить помещение для проведения индивидуальных и групповых консультаций (школ).
2. Назначить медработника и обучить его методу опроса, измерению СО в выдыхаемом воздухе, методике краткого и углубленного консультирования при курении и проведению школ по отказу от курения.
3. Пригласить эксперта для обучения и дальнейшего методического сопровождения работы кабинета.
4. Организовать режим работы медработника и кабинета.



5. Оснастить кабинет необходимыми методическими материалами для медработника.
6. Оформить кабинет необходимыми тематическими информационными материалами для сотрудников.
7. Обеспечить информирование всех сотрудников о создании/работе кабинета по всем внутренним каналам коммуникации.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

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

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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



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

ЦЕЛЬ

Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ

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

В любом случае необходимо:



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

% курильщиков, подключившихся к приложениям, мессенджерам или чатам.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, изменивших свое отношение к курению;

% курящих сотрудников, выразивших желание бросить курить;

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.



Софинансирование (субсидирование) медикаментозной терапии по лечению табачной зависимости

ЦЕЛЬ

Организация помощи для курящих сотрудников в отказе от курения.

ОПИСАНИЕ

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

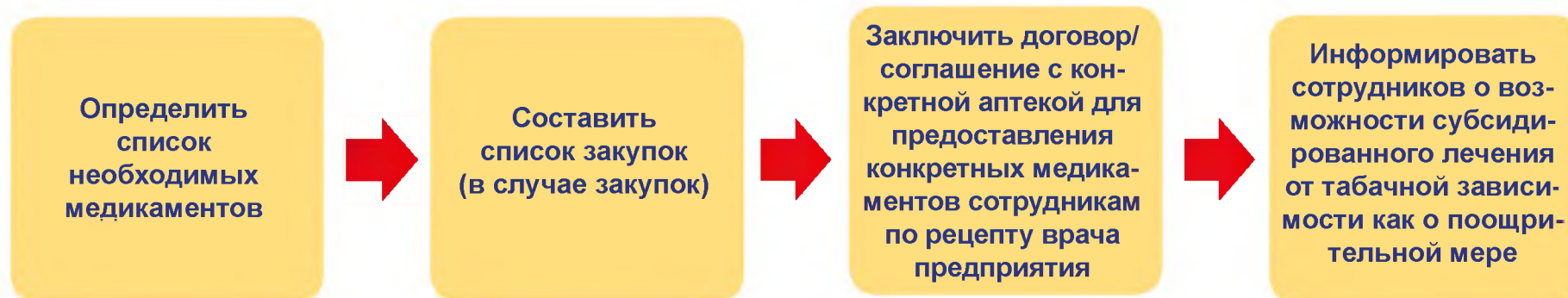
Объем помощи будет определяться существующими ресурсами, наличием медперсонала, объемом финансовых вложений и количеством сотрудников с табачной зависимостью средней или тяжелой степени. Для осуществления практики потребуется выделить финансовые ресурсы. Практика может реализоваться либо с полной, либо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

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

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



Оценка проведения и результатов мероприятия должна быть заложена в программу



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

В начале программы с ежегодным обновлением.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

размер финансирования, предоставленный на приобретение препаратов для лечения табачной зависимости;

% курящих сотрудников, охваченных программой субсидирования.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;

% курящих сотрудников, получивших медикаментозную терапию для отказа от курения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения на период лечения;

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения за время программы.



Учреждение системы штрафов и поощрений

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

Для реализации практики необходимо:

1. Выделить основные группы сотрудников по статусам курения, позволяющим более точно применить выбранные эконометрические методы получения итоговых оценок.
2. Проанализировать масштабы и тенденции распространения курения на предприятии, в том числе с учетом особенностей поведения гендерных групп.
3. Предложить и апробировать методологию расчета для получения адекватных оценок влияния курения на заработную плату.
4. Оценить влияние курения на заработную плату работников для отдельных гендерных групп в компаниях, в частности.
5. Осуществить анализ последствий влияния курения на заработную плату.



6. Определить объемы и формы поощрительных экономических мер в отношении сотрудников, отказывающихся от курения, и применить их.

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

менеджер по реализации программы; приглашенный специалист (при необходимости); финансовый отдел/юридический отдел.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

В начале программы с ежегодным обновлением.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

доля затрат на табак в размере заработной платы; анализ краткосрочного и долгосрочного влияния курения на индивидуальную производительность и заработную плату; определение случайности/неслучайности характера принятия решений, связанных с потреблением табака; контролируемые и наблюдаемые индивидуальные характеристики участников выборки.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

% курящих сотрудников, сокративших количество перекуров;

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

% курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

Примеры:

Методика применяется для оценки влияния курения на заработную плату для ряда развитых стран (США, Великобритания, Германия, Канада) и одной развивающейся страны (Албания). Согласно этим оценкам, заработная плата курильщиков отличается от заработной платы некурящих на значения, укладывающиеся в диапазон от -23 до -2%.



СОКРАЩЕНИЕ ПАГУБНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ

Употребление алкоголя на рабочем месте может привести к различным медико-социальным и экономическим последствиям для организаций.

Поэтому в программы оздоровления рабочих мест важно включать меры, направленные на выявление лиц с риском пагубного потребления алкоголя и оказание им профилактической помощи.



АКТУАЛЬНОСТЬ

К числу мероприятий, направленных на снижение масштабов злоупотребления алкоголем в России, относится разработка и реализация мер антиалкогольной политики в местах работы граждан, основанных на:

- просвещении,
- профилактике,
- раннем выявлении и лечении алкогольной зависимости.

РАБОЧЕЕ МЕСТО

Предоставляет уникальные возможности для реализации профилактических стратегий, направленных на снижение вреда, наносимого алкоголем, поскольку большинство взрослых людей проводят значительную часть своего времени на работе

С другой стороны, рабочее место также может быть фактором риска пагубного употребления алкоголя

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



Организация тестирования сотрудников на употребление алкоголя

ЦЕЛЬ

Снижение количества несчастных случаев на производстве.

ОПИСАНИЕ

Цель тестирования – выявление сотрудников с проблемным потреблением алкоголя.

Используемый метод – определение алкоголя в выдыхаемом воздухе с использованием алкотестера.

Проверки проводятся в следующих ситуациях:

1. Плановые проверки с уведомлением персонала, в том числе предсменные, предрейсовые.
2. Случайная проверка без уведомления.
3. Проверка при подозрении на опьянение.
4. Проверка при несчастном случае.
5. Повторные проверки.

В случае отказа от прохождения теста сотрудник считается позитивным.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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



СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

До достижения устойчивого результата.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% положительных тестов;

% отрицательных тестов;

% отказов от тестирования;

% работников, проходящих программу детоксикации.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

количество дней нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на 100 работающих;

количество дней, пропущенных по немедицинским причинам на 100 работающих.

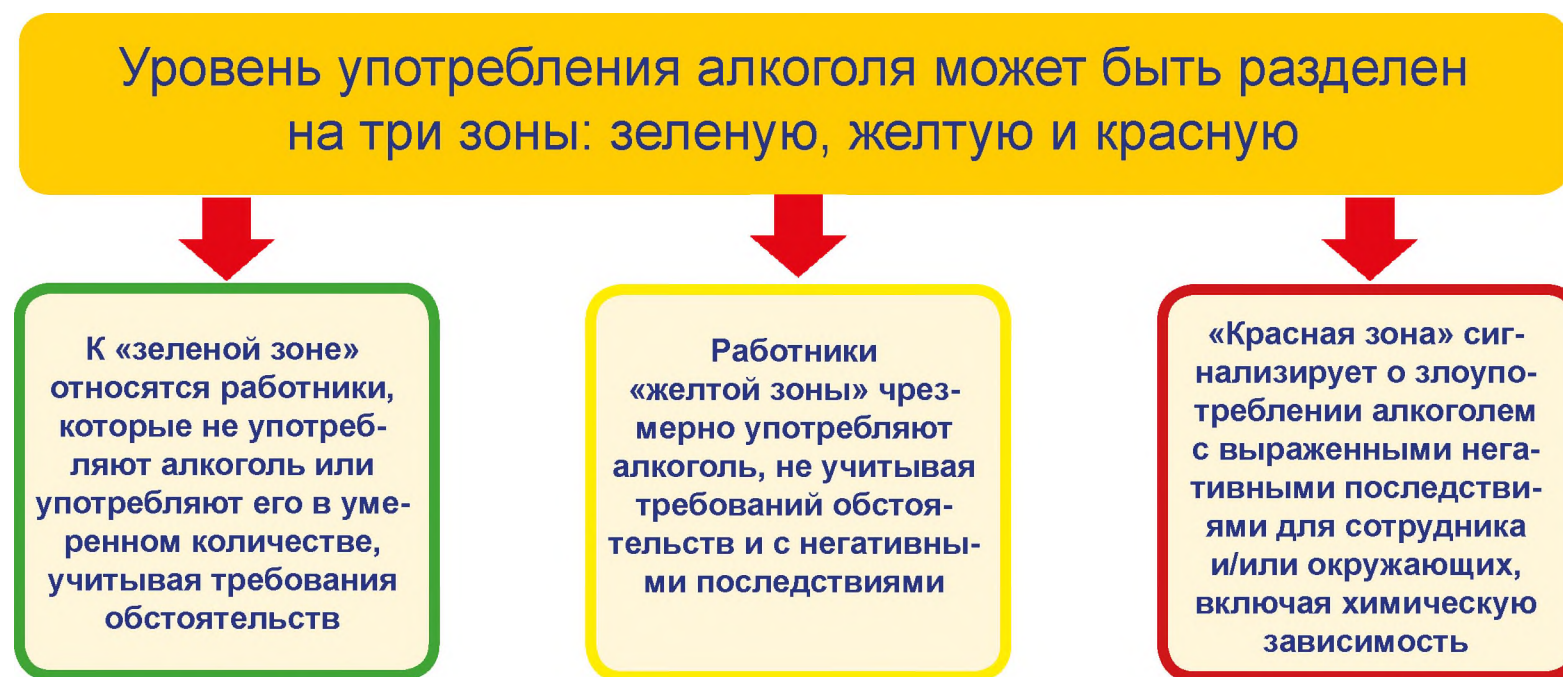


Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя

ЦЕЛЬ

Снижение доли сотрудников с риском пагубного употребления алкоголя.

ОПИСАНИЕ



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



В результате респондент может набрать от 0 до 40 баллов:

1

сотрудники,
которые набрали
от 0 до 8 баллов,
относятся
к «зеленой зоне» –
им не требуется
консультации.

2

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

3

сотрудники,
которые набрали
свыше 20 баллов,
находятся
в «красной зоне» –
им требуется направ-
ление к наркологу

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

отдел кадров;
медицинская служба.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Срок реализации – до достижения устойчивого результата.



РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

отчет отдела кадров о количестве обученных сотрудников;

повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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



Коммуникационная кампания осведомленности в отношении алкоголя

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

Научные данные показывают, что программы обучения и подготовки на рабочем месте могут эффективно влиять на поведение сотрудников, связанное с употреблением алкоголя. Важным аспектом информационной работы является также предоставление сведений о политике в отношении употребления алкоголя, о помощи, которую сотрудники могут получить на рабочем месте, или о поддержке, предлагаемой сторонними организациями. Информация о последствиях употребления алкоголя способствует развитию культуры в организации, где работники, зная о потенциальных рисках алкогольного потребления для безопасности и здоровья, готовы поощрять друг друга к безопасной работе.

Чтобы обучение сотрудников было эффективным, оно не должно быть одноразовым мероприятием. Обучение сотрудников следует проводить регулярно, и также регулярно сотрудники должны быть снабжены информационными материалами (брошюрами, буклетами) и контактной информацией, куда можно обратиться за помощью. Для организации эффективного обучения рекомендуется подготовить группу организаторов (2–3 координаторов для небольшой компании или команды для крупной), которые проводят обучение.



Темы тренингов антиалкогольной направленности в рамках программы обучения и подготовки на рабочем месте

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



Кампании по повышению осведомленности следует адаптировать к характеристикам конкретных целевых групп, а предоставление информации с большей вероятностью будет успешным, если будут использоваться интерактивные и творческие методы

Возможными коммуникационными каналами могут быть различные информационные материалы, включая брошюры, плакаты и инфографику

Разработка логотипа кампании для использования на местных досках объявлений, в информационных бюллетенях, на веб-сайте организации и на страницах в социальных сетях, в шаблоне корпоративного письма

Сайт или страница для сайта, посвященная кампании, с калькулятором и тестом AUDIT и другой необходимой информацией (факты и мифы об алкоголе, полезные ссылки о том, где можно получить дополнительную помощь, форма для оценки инструментария)

Вопросы и ответы по местной радиостанции; полезные ссылки о том, где можно получить дополнительную помощь

Горячая телефонная линия

Пост на страничке в социальных сетях о том, как оценить текущий уровень употребления алкоголя, используя тест AUDIT



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

отдел кадров;

PR-отдел.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

До достижения устойчивого результата.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

повышение уровня осведомленности о риске потребления алкоголя, %;

повышение уровня осведомленности о политике (стандарте) в отношении употребления алкоголя, %;

доля сотрудников, положительно ответивших на вопросы проверочного теста.



Организация безалкогольных корпоративных мероприятий

ЦЕЛЬ

Снижение мотивации для употребления алкоголя.

ОПИСАНИЕ

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

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

- отдел кадров;
- PR-отдел;
- специализированные агентства.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Определяются общим планом корпоративных мероприятий.



РЕЗУЛЬТАТ

Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Выполнение плана мероприятий.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.



Управление стрессом

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

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

Типичные типы стрессоров включают в себя:

- 1. Рабочие стрессоры** (физические и умственные требования, отсутствие разнообразия или стимуляции, сложные схемы смены, физическая среда).
- 2. Ролевые стрессоры** (сообщение о конфликтах, двусмысленность, уровни ответственности).
- 3. Стрессоры карьеры** (недо/чрезмерное продвижение по службе, обеспечение занятости, возможности карьерного роста).
- 4. Стрессоры отношения** (социальная среда, управленческие взаимодействия, отношения с сотрудниками, оскорбительное или угрожающее поведение).
- 5. Организационные стрессоры** (политика, практика, бизнес-системы, коммуникационные механизмы, механизмы участия, лидерство).

ДРУГИЕ ФАКТОРЫ

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

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Гендерные особенности работающих с позиции репродуктивного здоровья.

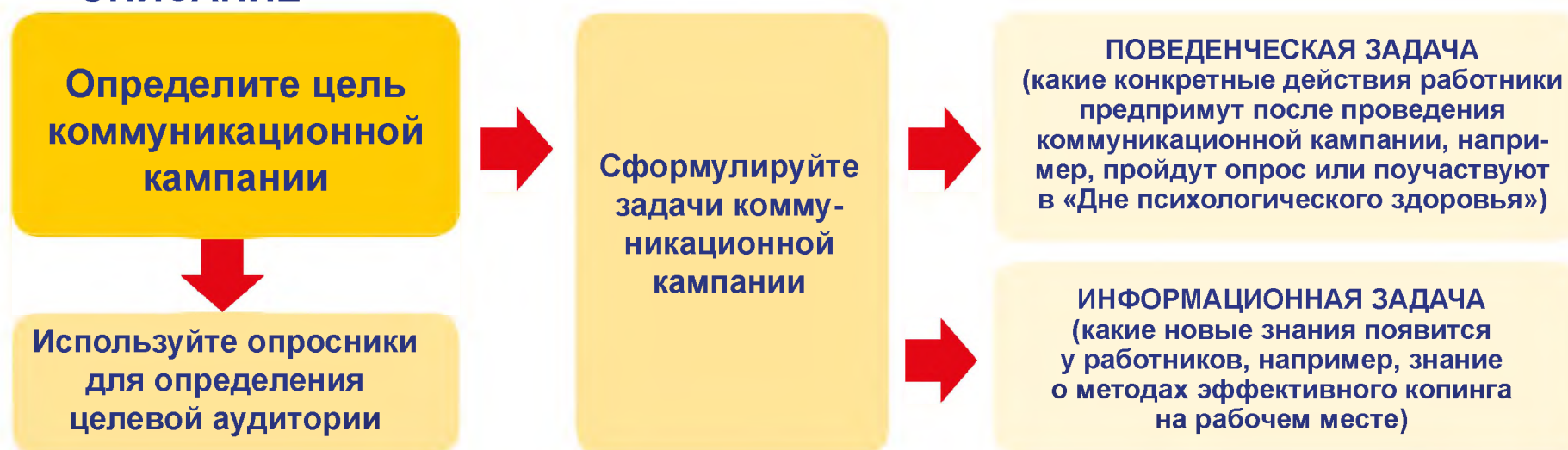


Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг)

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ



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

Высокоэффективные коммуникационные кампании учитывают препятствия к целевому поведению (например, для участия в профилактических программах, оздоровительных акциях может потребоваться дополнительное рабочее время, что приведет к переработке) и преимущества профилактического мероприятия (например, получение бесплатной консультации от узкого специалиста).



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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

- служба управления персоналом;
- PR-служба;
- служба охраны труда;
- медицинская служба.

Использование концепции социального маркетинга, 4P-стратегий при планировании кампаний.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

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

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

- посещение сайта/информационной страницы (увеличение количества посещений к предыдущему временному периоду в %);
- количество целевых действий сотрудников (открытие писем, прохождение опросов и др. к предыдущей кампании/временному периоду в %).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Количество работников, участвующих в мероприятиях (в % к предыдущей кампании/временному периоду).



Проведение «Кружков благополучия»

ЦЕЛЬ

Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.

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

ОПИСАНИЕ

Приблизительный список тем для обсуждения с рабочими коллективами:

Обсуждение с работниками возможности развивать их профессиональные навыки.

Повышение осведомленности работников по вопросам профилактики агрессии, насилия, принуждения на рабочем месте, а также буллинга и домогательств.

Проведение линейными руководителями дискуссий работниками для обсуждения способов выполнения рабочих задач, обсуждение адекватного уровня рабочей нагрузки (возможность влиять на рабочий процесс).

Обсуждение вопросов создания «здорового» рабочего окружения, позволяющего повысить производительность труда, создание условий для взаимоподдержки (эргономика рабочего места, перерывы и др.).

Обсуждение возможности введения гибкого графика на рабочем месте.

Обсуждение внедрения стандартов психологического благополучия на рабочем месте.



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Не менее чем 1 раз в квартал.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

количество проведенных собраний для улучшения психологического климата на рабочем месте;

количество работников, поучаствовавших в собраниях (увеличение количества участников к предыдущему временному периоду в %).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами);

уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).



Обучение работников, руководителей и лидеров психологического благополучия на рабочем месте

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия, включают:

- обучение работников по программам (очно/дистанционно): управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики;
- обучение работников, интересующих ЗОЖ, по программе лидерства в ЗОЖ и психологическом благополучии, включающих основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях, психотических расстройствах, проблемах при употреблении психоактивных веществ, панических атаках, агрессивном поведении на рабочем месте, а также основы профилактики аддиктивных расстройств;
- обучение линейных руководителей по программам управления производительностью и благополучием подчиненных, включающим обучение моделям повышения осознанности и позитивного лидерства.



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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ:

- не менее 4 образовательных мероприятий в год;
- обучение работников и линейных руководителей в формате 30–40-минутных образовательных сессий;
- однократное обучение лидеров психологического благополучия в объеме 72 часов.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

- количество работников, вовлеченных в образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%)
- количество линейных руководителей, прошедших образовательные мероприятия (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%);
- количество работников в группе риска психоэмоциональных нарушений (процент к предыдущему году, целевой показатель: 100%).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

- уровень абсентеизма (% изменений к предыдущему периоду);
- уровень обращений в линию психологической поддержки (% изменений к предыдущему периоду).



Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального здоровья

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

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

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



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

Во время проведения мероприятия целесообразно проводить образовательные мероприятия.

Примерные образовательные мероприятия (семинары или мастер-классы) на «Дне здоровья»:

1. Управление стрессом.
2. Синдром хронической усталости и его профилактика.
3. Здоровый сон и управление утомляемостью.
4. Простые изменения, большие награды: простое руководство для счастливой жизни.
5. Преодоление депрессии.
6. Как победить беспокойство и стресс на работе.
7. Горе и потеря: как пережить потерю в жизни.
8. Позитивная психология: использование силы счастья, осознанности и внутренней силы.
9. Основы профилактики джетлаг (jetlag – смена часовых поясов).

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

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



ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ:

1–2 раза в год;

продолжительность мероприятия: 1–2, 5 или 20 дней.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Количество работников, принявших участие в мероприятиях (процент к предыдущему мероприятию. Целевой показатель охвата мероприятий – 20–30% от численности подразделения/компании).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

- количество работников в группе психоэмоционального риска (уменьшение количества работников в группе риска);
- уровень абсентеизма (% изменений к предыдущему периоду). Абсентеизм – отсутствие на рабочем месте.



Телефонная линия психологической поддержки работников

ЦЕЛЬ

Помощь работникам в кризисной ситуации.

ОПИСАНИЕ

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

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

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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Ежегодно.



РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

Уровень обращений (целевой показатель 10–15%).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

Количество предотвращенных суицидов (ед.).

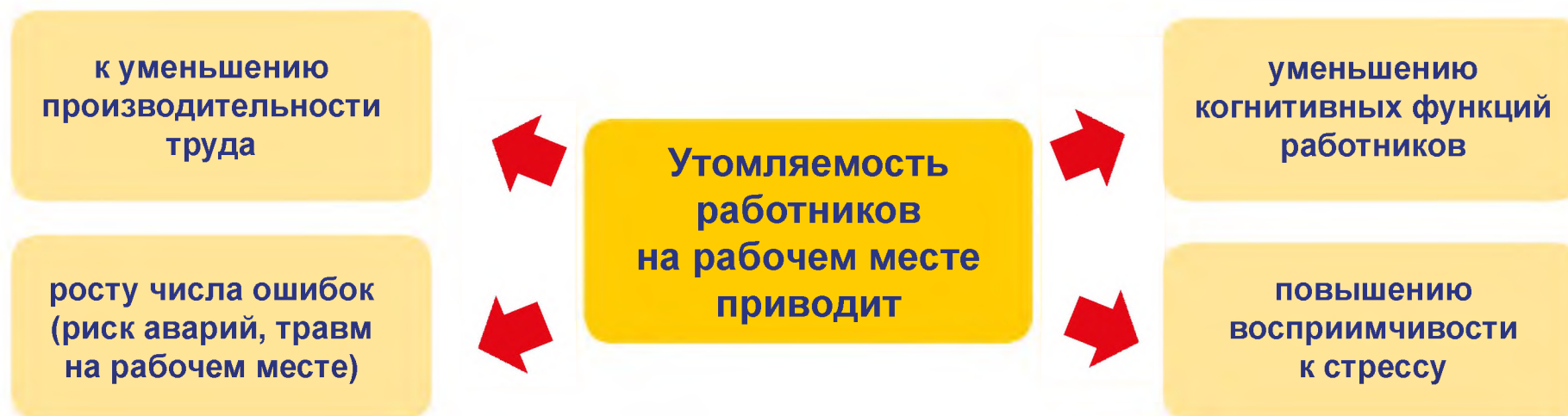


Комната психоэмоциональной разгрузки

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ



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

- помещение от 20 кв. м (2 кв. м на человека, высота помещения 3,2–3,8 м, не более 150 м от рабочей зоны);
- аудиовизуальные эффекты психологического воздействия (музыкальная терапия и др.);



- специализированное оборудование (ультрафиолетовые лампы, аромалампа, капсула сна и др.);
- методические материалы (плакаты, листовки, комплексы упражнений);
- мебель (массажные кресла, капсулы для сна и др.).

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Единокрatно.

Процесс оборудования комнаты около 6 месяцев.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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



Проведение стресс-ассесмента на рабочем месте

ЦЕЛЬ

Выделение группы психозмоционального риска, формирование результато-ориентированных программ сохранения здоровья работников.

ОПИСАНИЕ

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

Для оценки психосоциальных факторов на рабочем месте рекомендуется краткий вариант датской анкеты.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Ежегодно.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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

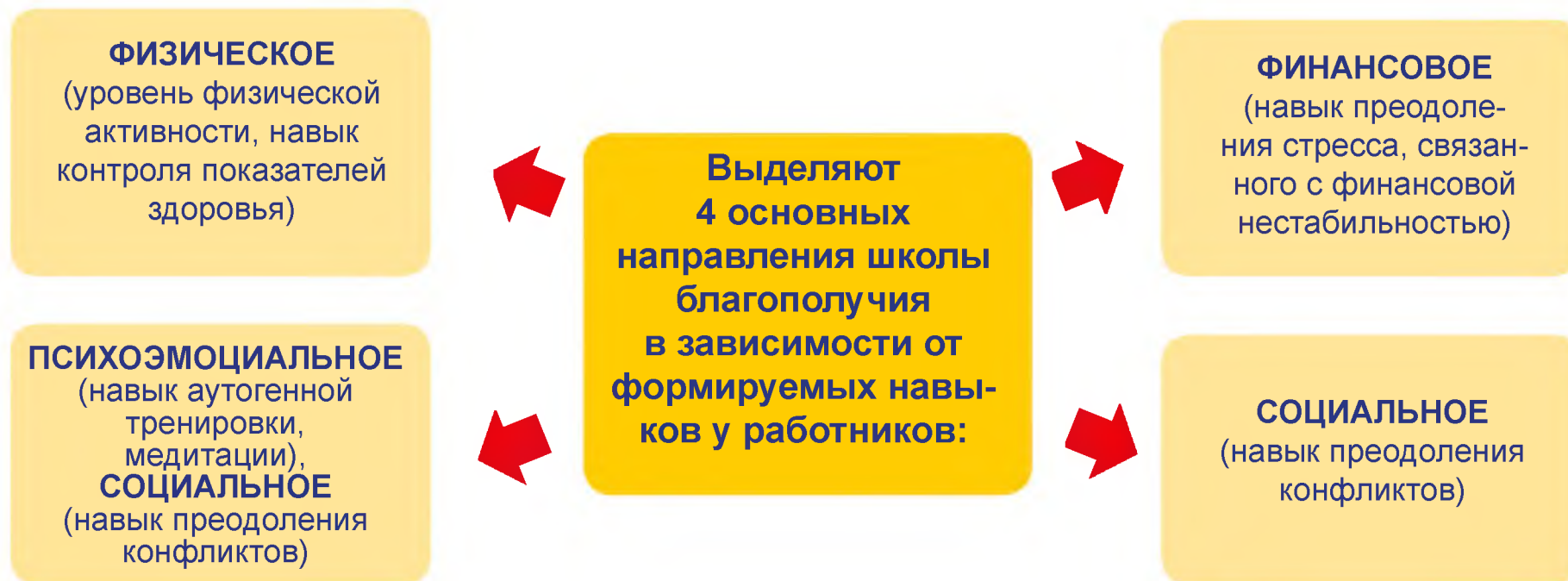


Школы благополучия

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ



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

ОТВЕТСТВЕННЫЕ:

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

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

- длительность проведения мероприятия: 6 недель;
- частота проведения: 1–2 раза в год.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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



ПРИЛОЖЕНИЕ.

Кейсы корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников

4 группы программ формирования ЗОЖ

1

Выявление факторов риска

2

Программы, меняющие поведение работников

3

Программы снижения избыточной массы тела

4

Программы, меняющие рабочую среду

– изменение диеты работников

– увеличение физической активности

– образовательные программы (дни здоровья, специальные семинары, использование онлайн-ресурсов и т. п.)



Меры по формированию ЗОЖ на предприятии можно условно разделить по затратности со стороны работодателя:

1

НИЗКОЗАТРАТНЫЕ (ИЛИ ДАЖЕ БЕСПЛАТНЫЕ) – запреты курения в закрытых помещениях, изменение ассортимента блюд, предлагаемых в столовых, изменение режима работы и некоторые другие.

Достаточно волевого решения и контроля соблюдения новых правил

2

ПРОГРАММЫ С ВЫСОКИМИ ПОСТОЯННЫМИ И НИЗКИМИ ПЕРЕМЕННЫМИ ИЗДЕРЖКАМИ –

изменения рабочей среды, реконструкций зданий и переоборудование рабочих мест

3

ПРОГРАММЫ С НИЗКИМИ ПОСТОЯННЫМИ И ВЫСОКИМИ ПЕРЕМЕННЫМИ ИЗДЕРЖКАМИ –

образовательные программы, программы покупки (субсидирования) абонементов в спортклуб для сотрудников, ДМС и т. п.

4

ДОРОГИЕ ПРОГРАММЫ С ВЫСОКИМИ ПОСТОЯННЫМИ И ПЕРЕМЕННЫМИ ИЗДЕРЖКАМИ доступны только крупным предприятиям. Это программы, предусматривающие создание собственных центров (спортивных, медицинских, образовательных и т. д.). Требуют значительных ресурсов от предприятий

