

Принята
Общим собранием работников
МДОАУ №37
протокол № 8 от 31.08.2023

Утверждена
Заведующий МДОАУ №37
_____ Ю.Г. Богомолова
приказ № 166 - од от 31.08.2023

Программа «Здоровый сотрудник – успешный коллектив»



СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Раздел «ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И РАБОЧЕЕ МЕСТО».....	9
Раздел «ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ».....	18
Раздел «ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ».....	31
Раздел «МОНИТОРИНГ».....	40
Вывод.....	45

ВВЕДЕНИЕ

По данным ВОЗ хронические неинфекционные заболевания в развитых странах являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте, причем основная доля приходится на ССЗ, злокачественные новообразования и травмы.

Ведущими факторами являются:

- повышенное артериальное давление,
- повышенное содержание холестерина крови,
- избыточная масса тела,
- низкий уровень потребления фруктов и овощей,
- малоподвижный образ жизни.

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

Программы укрепления здоровья являются элементом системы охраны здоровья работающих и включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

Мероприятия охраны труда с особым вниманием к работающим в тяжелых, вредных и опасных условиях труда строго регламентированы нормативными документами Министерства здравоохранения и Министерства труда и социального развития РФ и для каждого предприятия конкретный перечень мероприятий по охране здоровья этих категорий работников определяется работодателем в обязательном порядке, исходя из специфики производственных факторов и в соответствии с нормативными и законодательными документами.

Программы по укреплению здоровья работающих сфокусированы на условиях трудового процесса и производственной среде с позиции их влияния на факторы образа жизни работников и поведенческие факторы риска заболеваний, которые могут, как формироваться, так и нивелироваться в среде обитания (в условиях работы, быта и пр.)

Программы укрепления здоровья на рабочем месте - это объединенные усилия работодателей, работников и органов власти по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста, которые могут быть достигнуты путем: улучшения организации труда рабочей среды; содействия активному участию всех заинтересованных сторон в процесс создания эффективной системы поощрения. Важно отметить, что корпоративные программы являются дополнительной поддержкой, а не заменой системы управления рисками на

рабочем месте. Надлежащее управление рисками является важной основой для успешной программы. Одним из механизмов внедрения и реализации корпоративных программ является применение элементов теории подталкивания, предполагающей влияние на процесс принятия групповых и индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и не прямых указаний. Согласно данной теории, подталкивание к действию не менее эффективно, чем принуждение или рекомендация.

Сохранение и укрепление здоровья работающих невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают – они сами. Для того, чтобы они могли участвовать в этом процессе им нужно осознанное желание, воля и знания. Большинство людей проводит на работе основную часть времени и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных.

Согласно определению ВОЗ рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний. В долгосрочной перспективе учреждения, внедряющие программы укрепления здоровья работников потенциально успешнее, более устойчивы и эффективны.

Система управления рисками (мероприятия по охране труда) является патерналистским инструментом выстраивания системы взаимодействия всех участников, которая пронизывает все уровни взаимодействия: государство-работодатель, работодатель-работник, государство-работник.

Работодатели заинтересованы в разработке гибких систем мотивации, с учетом специфики конкретных сотрудников, региональной и муниципальной особенности.

Для доказательства того, что программы укрепления здоровья на рабочем месте не просто модный тренд, а базовая потребность, представлены результаты анализа потребностей участников процесса, целью которого является определение ключевых причин, аргументов и мотивации работодателей, работников и органов власти для реализации инициатив по укреплению здоровья на рабочем месте.



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ УЧАСТНИКОВ



РАБОТНИК	РАБОТОДАТЕЛЬ	ГОСУДАРСТВО
<ul style="list-style-type: none"> ● Гигиена труда (оценка рисков для здоровья на рабочем месте) ● Условия труда (оценка экономических рисков - можно снизить стоимость несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) ● Связь между профилактикой и здоровьем ● Выявление заболеваний на ранней стадии ● Возможность получения бонуса 	<ul style="list-style-type: none"> ● Повысить производительность труда ● Сократить расходы, связанные с днями нетрудоспособности ● Улучшить культуру организации и сохранить существующих сотрудников ● Улучшить имидж организации, привлечь талантливых сотрудников и выполнить обязательства по социальной ответственности 	<ul style="list-style-type: none"> ● Снижение уровня заболеваемости ● Сокращение дней нетрудоспособности ● Сокращение смертности ● Внешние эффекты для лиц, не задействованных в программах ● Уменьшение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью ● Рост конкурентоспособности учреждения ● Увеличение национального дохода

С точки зрения концепции ВОЗ мероприятия по укреплению здоровья, в том числе и работающего населения – это система мер политики охраны здоровья, формируемых на основе программного подхода и вовлечения в задачи охраны здоровья ответственности работодателей. Укрепление здоровья на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте.

ПИТАНИЕ



ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ

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

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



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. Стресс, с которым сталкиваются сотрудники на работе, обостряется по мере того, как организации стремятся стать конкурентоспособными.

Раздел
«ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ И
РАБОЧЕЕ МЕСТО»



Цель практик - повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников ДОО и членов их семей. Целевая аудитория – сотрудники ДОО и члены их семей. Практики, направленные на создание среды для здорового питания и предоставления сотрудникам возможности формировать и следовать рациону здорового питания, обеспечения доступа к питьевой воде, продуктам и блюдам для здорового питания.

Вода

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ



На территории ДОО поставить кулеры с питьевой водой



При организации прогулки с детьми, оснастить сотрудников бутылками с питьевой водой

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

- администрация ДОО

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

%помещений и территории, оснащенных кулерами с питьевой водой.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100м от рабочего места.





Питание в рабочее время

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ



ОТВЕТСТВЕННЫЕ
администрация ДОО

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ
постоянно действующая практика.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

оборудованное помещение для приема пищи сотрудников ДОО

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время.



Мероприятия по обучению сотрудников правильному питанию в ДОО

ЦЕЛЬ

Разработка комплексных мероприятий, для обучения сотрудников правильному питанию в ДОО.

ОПИСАНИЕ

Работа начинается с проведения мастер-класса по обучению правильного питания, а также проведения обучения подсчета калорий продуктов, суточной нормы. Для более продуктивной работы педагоги используют счетчики калорий.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

администрация ДОО, сотрудники, повара.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

постоянно

РЕЗУЛЬТАТ.

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

оснащение оборудованием для хранения пищевых продуктов и регламентируемого температурного режима.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

отсутствие случаев пищевой инфекции.



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

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 странице организации в ВК, 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

администрация, инициативная группа ДОО

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

Командой организаторов проводится планирование проведения мероприятия, освещение проведения мероприятия и приглашение к участию всех желающих. Каждый участник получает индивидуальные рекомендации по уровню физической активности и спортивным нагрузкам у специалиста по физ. культуре. 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. Дневники участников и комментарии специалистов выкладываются в чате ДОО, доступные всем желающим. По окончании практики или по достижению желаемого веса подводятся итоги.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

Администрация ДОО, ППО МДОАУ № 37, инструктор 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



До 80 кг

После 55 кг



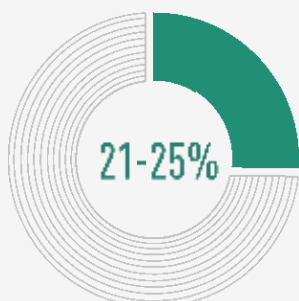
-25 кг



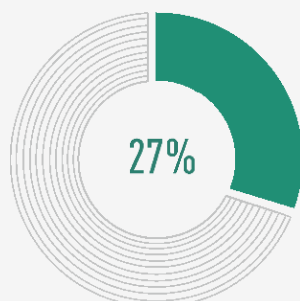
Раздел
«ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ
АКТИВНОСТИ»



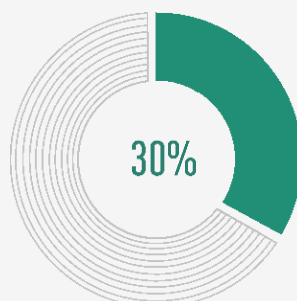
Согласно данным Всемирной организации здравоохранения отсутствие ФА является четвертым по значимости фактором риска глобальной смертности (6% случаев смерти в мире). Кроме того, по оценкам, физическая инертность является основной причиной.



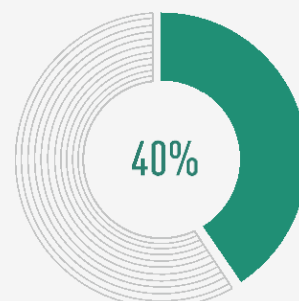
случаев рака
молочной
железы и
толстой
кишки



случаев
диабета



случаев
ишемической
болезни
сердца



взрослого
населения
России имеют
низкую ФА на
работе и в
свободное
время

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

Организация командно-спортивных мероприятий

ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

На постоянной основе в нашем саду действуют командные тренировки по волейболу, баскетболу среди сотрудников 1 раз в неделю.

А также проводятся танцевальные тренировки «Зумба» с профессиональным тренером 1 аз в неделю, в котором педагоги активно принимают участие.

В зимний период мы активно проводим занятия на лыжах, а также участвуем в «Лыжне России».

Наш детский сад активно сотрудничает с МБУ СШ № 6 г. Оренбурга, они предоставляют возможность заниматься в тренажерном зале групповые занятия с тренером.

Раз в 3 месяца на коллектив выезжает на отдых на природу, это помогает коллективу отдохнуть, а также сплотиться.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

администрация ДОО, инструктор по физической культуре, председатель ППО ДО.

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Без ограничений

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

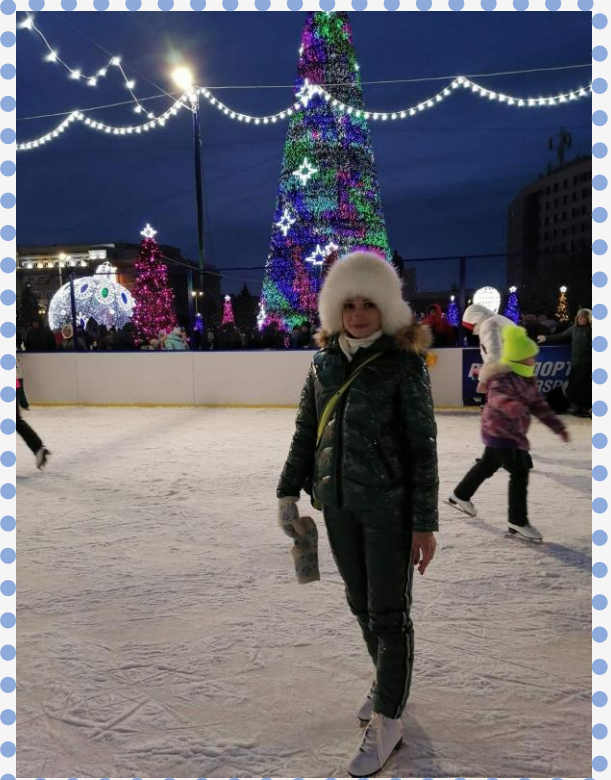
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

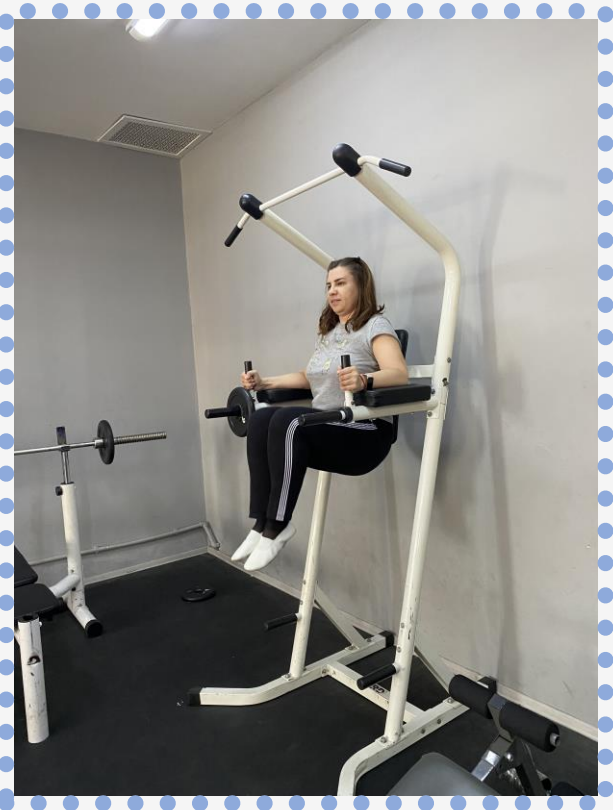
ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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









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 тематические рассылки, викторины, мотивационных плакатов. Работники отказываются от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице, проводят гимнастику: специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте («Зарядка», «Зарядка для глаз», «Красивая осанка»). Также работники участвуют в спартакиадах, турнирах, конкурсах, велопробегах и др. «Неделя физической активности» завершается «Лестничными пробами» – подъемом пешком на несколько этажей с последующим контролем одышки и пульса или «Тестом ходьбы» с целью оценки физической тренированности. По итогам «Недели физической активности» выбирается самый тренированный сотрудник получает приз.

Важно для нас было создать условия для физической активности педагогов, а также для условий для ухода за здоровьем сотрудников. Так рабочее место педагогов оборудовано массажными ковриками, массажерами, картотеками гимнастик для сна, гимнастик для осанки.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

администрация ДОО, инструктор по физической культуре, председатель ППО ДО

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

1-2 раза в год.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

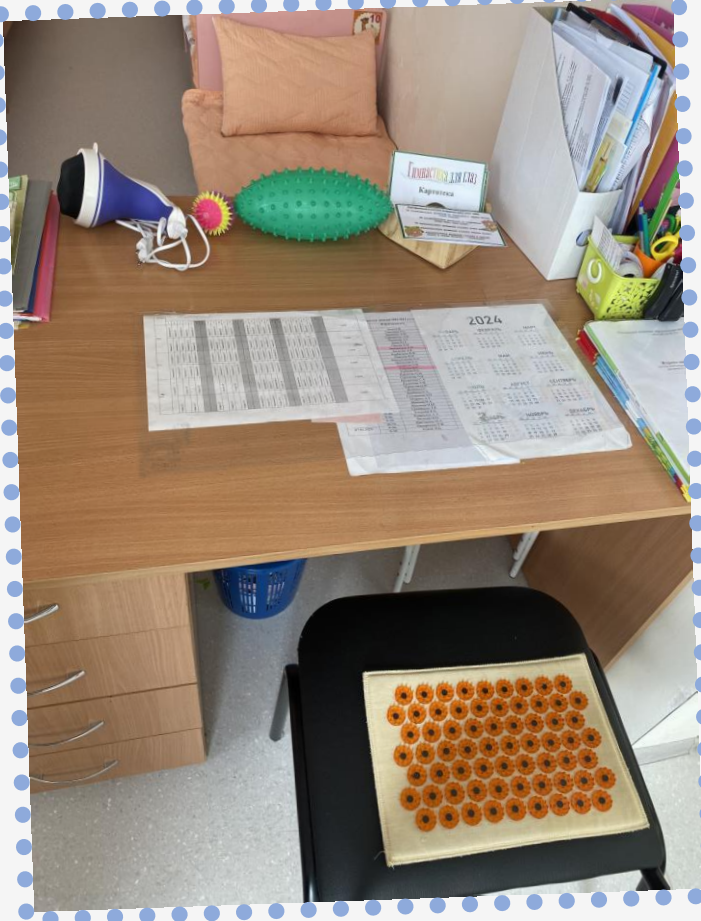
% работников, участвующих в разных компонентах «Недели физической активности», число тематических рассылок, количество разработанных буклетов, плакатов и др. печатной продукции.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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









ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

Соревновательный элемент, один из вариантов групповых спортивных мероприятий «Глобальное соревнование по ходьбе» направлено на мотивирование и вовлечение работников в мероприятия для повышения их физической активности посредством увеличения количества шагов в день/неделю/месяц, оцениваемых специально разработанным мобильным приложением. Это приложение позволяет принять участие в указанном мероприятии всем
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%. По итогам победившая команда получает приз.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

администрация ДОО, инструктор по физической культуре, председатель ППО ДО

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Без ограничений.

РЕЗУЛЬТАТ

Для оценки эффективности практики используется ряд индикаторов:

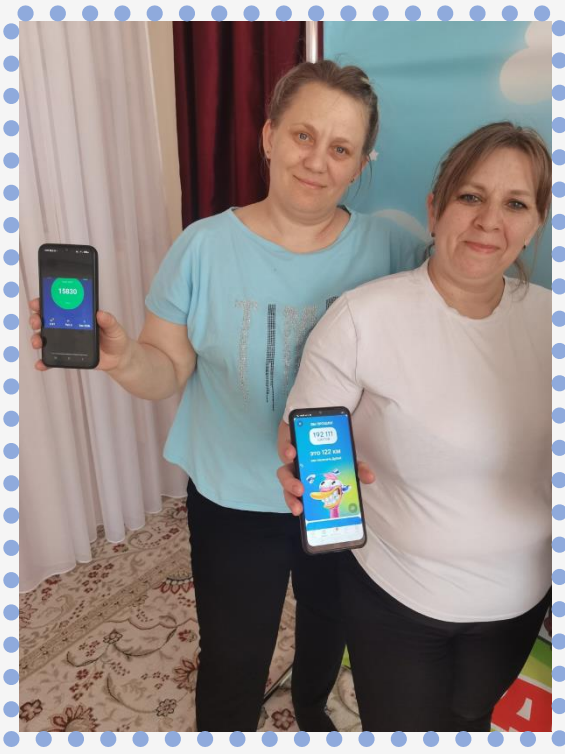
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

% работников, использующих мобильные приложения.

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

снижение % работников с низким уровнем физической активности;
снижение

% работников с низким уровнем тренированности.



Раздел
«ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ
ЗДОРОВЬЕ»



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 программы 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



ОТВЕТСТВЕННЫЕ

администрация ДОО, педагоги, председатель ППО ДО

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Не менее, чем 1 раз в квартал

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Кол-во проведенных собраний, для улучшения психологического климата на рабочем месте.

Кол-во работников, поучаствовавших в собраниях (увеличение кол-ва участников к предыдущему временному периоду в %).

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами).

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



ЦЕЛЬ

Повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни на рабочем месте. 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 детского сада. Для проведения мероприятия используется музыкальный зал, кабинет педагога психолога.

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 приглашается педагог-психолог.

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.

Вовремя проведения мероприятия целесообразно проводить образовательные мероприятия.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

администрация ДОО, педагоги, педагог-психолог, председатель ППО ДО

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ 1-

2 раза в год

Продолжительность мероприятия: 1-2, 5 или 20 дней.

РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Кол-во работников, принявших участие в мероприятиях (процент к предыдущему мероприятию, целевой показатель охвата мероприятий 20-30% от численности подразделения/компании)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Кол-во работников в группе психоэмоционального риска (уменьшение кол-ва работников в группе риска)

Уровень абсентеизма (% изменений к предыдущему периоду)

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





ЦЕЛЬ

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

ОПИСАНИЕ

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

Для получения психологических консультаций работники связываются со специалистом (педагогом-психологом).

Для продвижения линии психологической поддержки среди работников мы используем информационные материалы: плакаты, визитки, брошюры, электронные материалы.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

администрация ДОО, педагог - психолог

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Ежегодно

РЕЗУЛЬТАТ

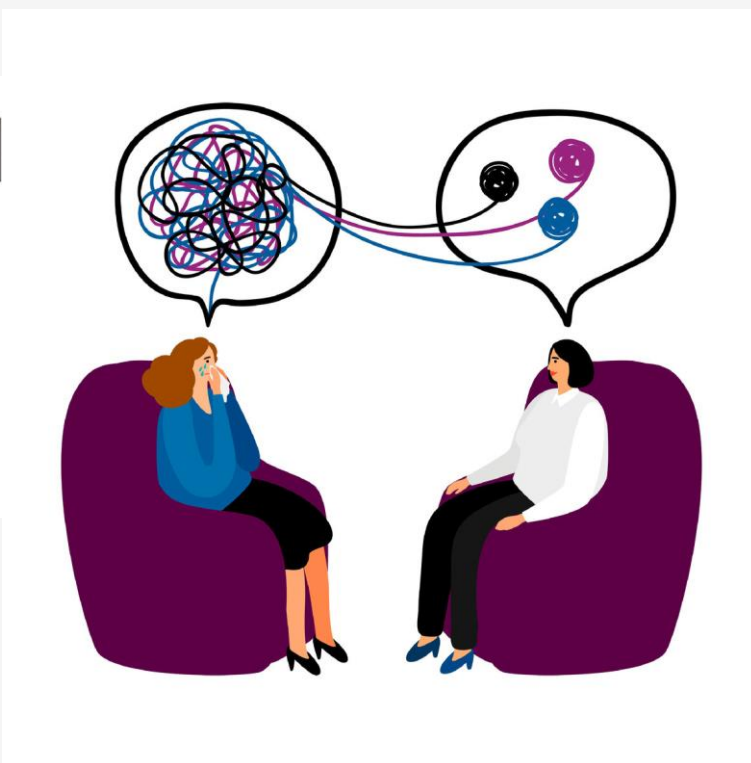
ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

Уровень обращений (целевой показатель 10-15%)

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

Кол-во решенных проблем сотрудников

ТЕЛЕФОН ДОВЕРИЯ



ЦЕЛЬ

Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу.

ОПИСАНИЕ

Комната психоэмоциональной разгрузки – кабинет педагога - психолога оснащенное современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников.

В комнате присутствует:

- Аудиовизуальные эффекты психологического воздействия (музыкальная терапия, и др.);
- Специализированное оборудование (ароматические свечи);
- Методические материалы (плакаты, листовки, комплексы упражнений)
- Мебель (массажеры, коврик для профилактики плоскостопия)

ОТВЕТСТВЕННЫЕ

администрация ДОО, педагоги, председатель ППО ДО

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Единократно.

Процесс оборудования комнаты около 6 месяцев.

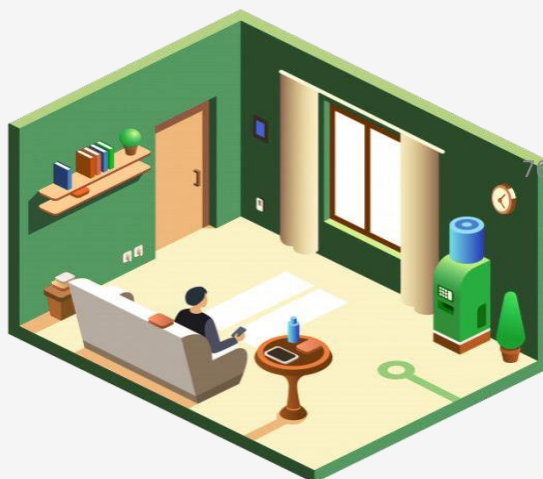
РЕЗУЛЬТАТ

ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА:

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

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА:

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





Раздел «МОНИТОРИНГ»



Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы укрепления здоровья работников

Все индикаторы оценки корпоративных программ можно разделить на два основных типа: индикаторы оценки процесса и индикаторы оценки эффективности.

Индикаторы оценки процесса реализации программы нужны для своевременного определения соответствия реализации программы плану.

Примерами таких индикаторов являются:

- % охвата сотрудников мероприятием/программой (соответствие запланированному)
- выполнение плана мероприятий в запланированные сроки
- соответствие затрат запланированному бюджету.

Индикаторы эффективности можно разделить на три группы по срокам их достижения

Краткосрочные (период реализации программы)	Среднесрочные (1-3 года)	Долгосрочные (3-5 лет)
<ul style="list-style-type: none">• Индикаторы процесса внедрения• Повышение информированности и (о здоровом образе жизни)• Повышение мотивации• Повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников	<ul style="list-style-type: none">• Сокращение доли лиц с факторами риска, увеличение приверженности к ЗОЖ• Снижение заболеваемости• Снижение временной нетрудоспособности и• Снижением затрат на медицинское обслуживание/ДМС	<ul style="list-style-type: none">• Снижение заболеваемости• Снижение выхода на инвалидность• Снижение смертности• Возврат инвестиций (сопоставление инвестиций в программу с экономическим эффектом за счет сокращения временной нетрудоспособности и др.

Оценка программы возможна также по основным направлениям мероприятий: создание условий для ведения здорового образа жизни, информирование сотрудников и оценки достижения запланированного эффекта.

Таблица - Оценка результатов программы по созданию условий

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Приверженность организации принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах	ДА/НЕТ	Перечислить конкретные документы
Рабочие места безопасны для здоровья	% от общего числа рабочих мест	Данные показатели могут рассчитываться для компании в целом и для ее отдельных подразделений. Возможно, поэтапное внедрение на разных предприятиях/подразделениях/филиалах. Главная задача – отслеживать динамику на протяжении продолжительного периода и в случае негативных трендов (снижения показателей) принимать соответствующие меры.
Сотрудники обеспечены здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа сотрудников	
Сотрудники имеют возможность для физической активности в течение дня	% от общего числа сотрудников	
Детский сад организует собственные спортивные мероприятия для сотрудников или помогает участвовать во внешних мероприятиях	Количество мероприятий в год, общее кол-во участников	
В детском саду действует медкабинет	% сотрудников, которые могут воспользоваться услугами	
Сотрудникам оказывается психологическая помощь и поддержка	% сотрудников, которым доступна услуга	
Компания поддерживает волонтерские проекты сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег	Количество проектов, кол-во участников	

Таблица - Оценка результатов программы по созданию условий

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории детского сада	По результатам опроса сотрудников: - Точное число % от общего количества сотрудников	Возможно проведение глубинных опросов с уточнением, какая информация запомнилась, побудила к действию и пр.
Количество сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размеченными на территории детского сада		
Количество публикаций на сайте, в социальных сетях Компании	Статистика, которую собирают и отслеживают отделы внутренних и/или внешних коммуникаций	
Количество публикаций в личных аккаунтах сотрудников		
Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество сотрудников – участников	Статистика мероприятий – собирают ответственные за проведение	
Количество участников опросов	Статистика участников	Может собираться онлайн или вручную (печатные анкеты)
Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ	Статистика сайта	
Количество корпоративных мероприятий, куда была интегрирована тематика ЗОЖ	Количество мероприятий, количество их посетителей, сколько заинтересовались темой ЗОЖ и пр.	Данные могут собираться непосредственно в ходе мероприятий в ЗОЖ - зоне

Таблица - Пример оценки программы по достижению результата программы

Показатель	Как оценивать	Комментарий
Количество сотрудников, сбросивших вес	Оценивается по принятой в детском саду системе в % по отношению к предыдущим периодам	Для оценки могут быть использованы следующие инструменты: - Данные мобильного приложения в случае его разработки и запуска - Данные, которые сотрудники могут вводить в своих личных кабинетах на странице, посвященной ЗОЖ
Количество сотрудников, которые регулярно проходят обследование репродуктивной системы		
Количество сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты		
Количество сотрудников, регулярно занимающихся фитнесом и/или спортом		
Сокращение пребывания на больничном		

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников МДОАУ № 37 г. Оренбурга подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников. Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

В результате реализации программы по укреплению здоровья сотрудников МДОАУ № 37 предполагаются следующие результаты:

Для работников:

- Изменение отношения к состоянию своего здоровья.
- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия.
- Увеличение продолжительности жизни.
- Приверженность к ЗОЖ.
- Выявление заболеваний на ранней стадии.
- Возможность получения материального и социального поощрения.
- Сокращение затрат на медицинское обслуживание.
- Улучшение условий труда.
- Улучшение качества жизни.

Для работодателей:

- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- Повышение производительности труда.
- Сокращение потерь по болезни.
- Снижение текучести кадров.
- Повышение имиджа организации.
- Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.
- Снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Для государства:

- Снижение уровня заболеваемости.
- Сокращение дней нетрудоспособности.
- Сокращение смертности.
- Снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью.
- Увеличение национального дохода.