

**Лучшие практики корпоративных  
программ «Укрепление здоровья  
на рабочем месте»**

## Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы укрепления здоровья работающих

Стратегии корпоративной программы укрепления здоровья работающих определяются целью и включают стратегии, направленные на работу с сотрудниками, и стратегии, направленные на создание и развитие соответствующей инфраструктуры.

**Стратегии, направленные на работу с сотрудниками,** – поощрение и поддержка работников к здоровому образу жизни. Предпочтительны меры, которые делают здоровый выбор легким и предоставляют помощь поддерживать здоровые поведенческие изменения.

Эти меры для здоровых людей или с риском заболеваний направлены на факторы здорового образа жизни, такие как:

- 1) отказ от курения
- 2) здоровое питание
- 3) физическая активность
- 4) снижение потребления алкоголя
- 5) социальное и эмоциональное благополучие (управление стрессом).

Программы по факторам риска могут применяться работодателями в различном сочетании в зависимости от потребности, характера производств, особенностей трудового процесса предприятия, выявленных приоритетов и рисков (факторов риска) для работающих и ресурсного обеспечения.



# ПИТАНИЕ

## ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ

Может значительно повлиять на способность сотрудника эффективно выполнять свою работу, например, увеличивая общие ресурсы организма, улучшая его способность концентрироваться и т. д.

Программы питания включают предоставление работающим выбора блюд и напитков, повышают их осведомленность о принципах здорового питания.

На предприятиях может быть предоставлен выбор питания в комнатах для персонала, торговых автоматах и офисах, а также обеспечен легкий доступ к свежим фруктам и здоровым закускам.

Здоровое питание может быть обеспечено как через патерналистский подход путем ограничения выбора блюд и напитков только из меню здорового питания, так и через более гибкий подход системы скидок, бонусов и т. д.



## АКТУАЛЬНОСТЬ

Здоровое питание имеет решающее значение в профилактике большинства хронических неинфекционных заболеваний



Потребление в адекватном количестве фруктов, овощей и продуктов из цельных злаков помогает предотвратить сердечно-сосудистые заболевания, включая инфаркт и инсульт, сахарный диабет, ожирение, некоторые формы рака.



В течение рабочего дня сотрудник как минимум один раз принимает пищу, поэтому мероприятия, направленные на популяризацию здорового питания в трудовой среде, имеют смысл.



Сотрудники будут чаще выбирать продукты и блюда для здорового питания, если их ассортимент будет представлен в меню столовой, буфета, кафе, кафетерия, торговых автоматов, кофе-брейков и на столах в переговорных комнатах.



Предоставление возможности сотрудникам хранить и готовить еду на работе позволяет избежать негативного влияния быстрого питания («фастфуда», «уличной еды») на здоровье.



Снижение цен на продукты и блюда для здорового питания оказывает существенное влияние на выбор.

Цель практик – повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников компании и членов их семей. Целевая аудитория – сотрудники предприятия и члены их семей.

Практики, направленные на создание среды для здорового питания на предприятии и предоставления сотрудникам возможности формировать и следовать рациону здорового питания, обеспечения доступа к питьевой воде, продуктам и блюдам для здорового питания.



# Вода в офис

## ЦЕЛЬ

Обеспечить сотрудникам предприятия в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде.

## ОПИСАНИЕ

Территорию офиса, комнату приема пищи, столовую и комнаты для переговоров оснастить кулерами с питьевой водой

Сотрудникам, имеющим выездной характер работы и работающим удаленно, предусмотреть выдачу питьевой воды в бутылках

## ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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

## СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно действующая практика.

## РЕЗУЛЬТАТ

## ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

% помещений и территории, оснащенных кулерами с питьевой водой.

## ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

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



# Питание в рабочее время

## ЦЕЛЬ

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

## ОПИСАНИЕ

Если на территории предприятия нет пункта организованного общественного питания (столовая, кафе, буфет и др.)



Необходимо выделить помещение для приема пищи, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи



## ОТВЕТСТВЕННЫЕ

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

## СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Постоянно действующая практика.

## РЕЗУЛЬТАТ

## ИНДИКАТОРЫ ПРОЦЕССА

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

## ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТА

% сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время.

# 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 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.

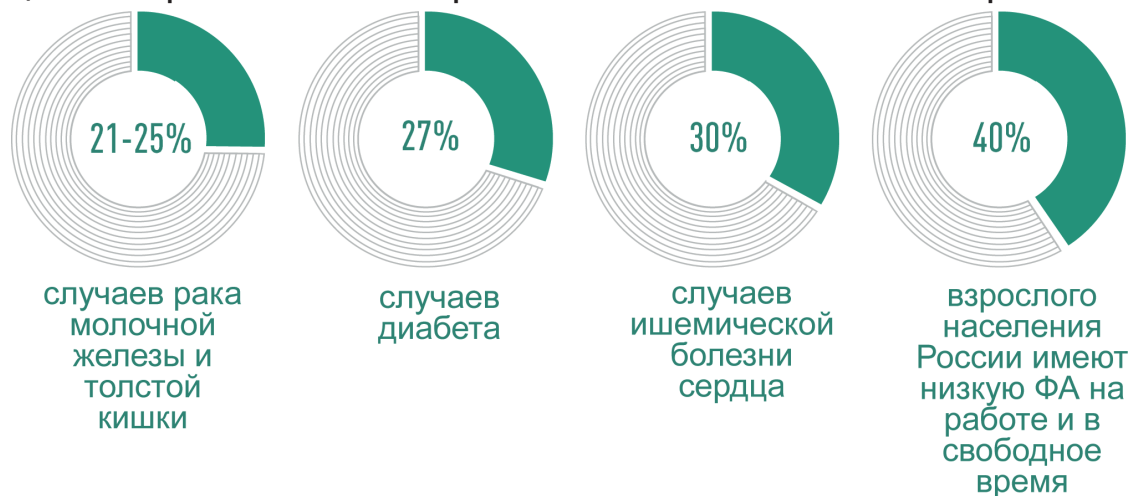




## ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ

### 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.



# 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.



# «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.



## 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.

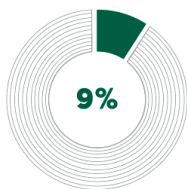


## АКТУАЛЬНОСТЬ



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.

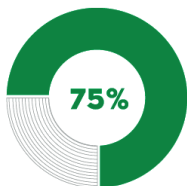




Проведенное в НИУ ВШЭ исследование показало, что **вероятность пропуска рабочих дней по болезни у курящих работников на 9% выше, чем у некурящих.**



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.**



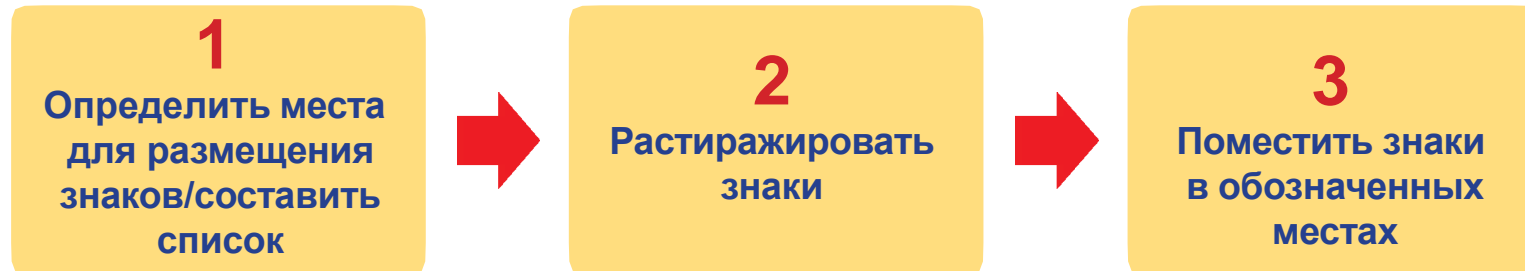
Потери увеличиваются с ростом количества выкуренного табака: у тех, кто курил одну пачку сигарет в день и более, **потери в производительности труда составляли 75% по сравнению с некурящими.**

**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.



**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.**



## 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.

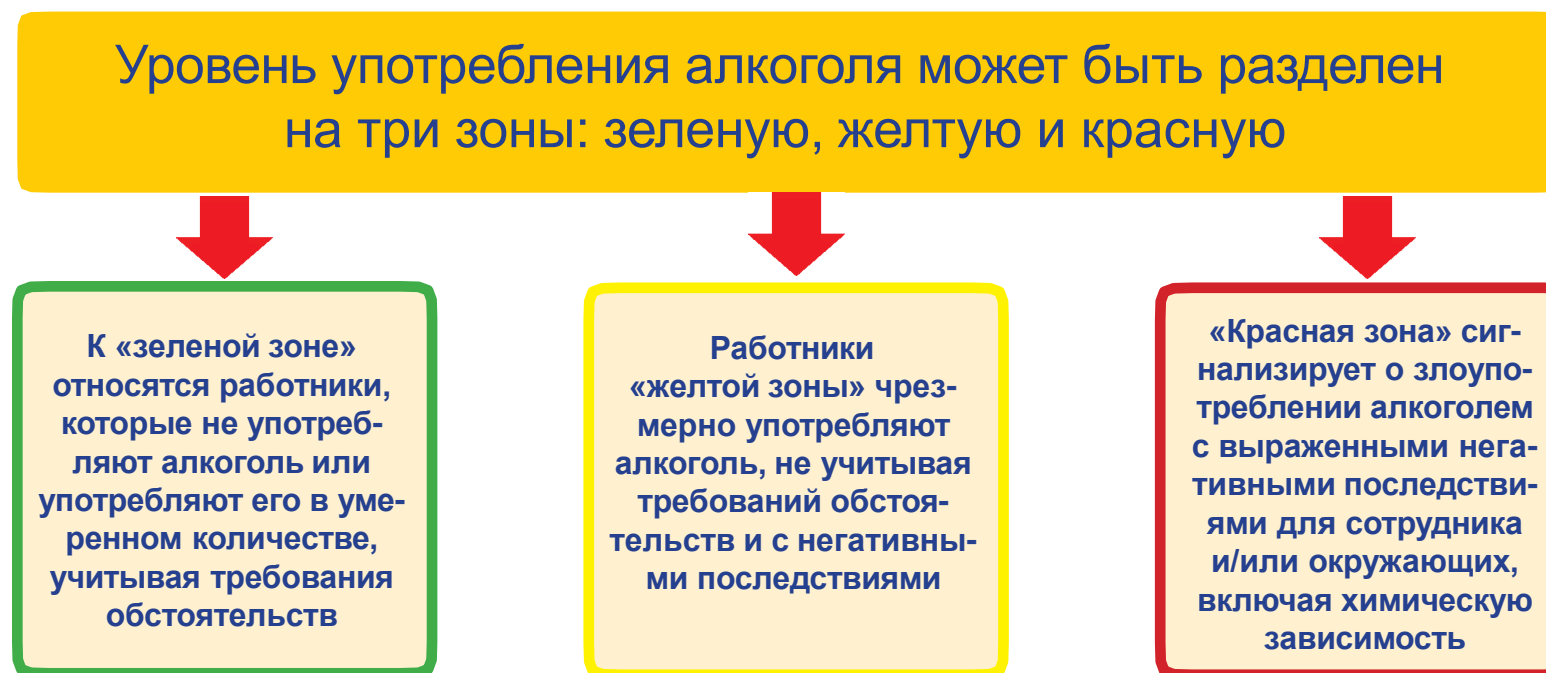


## Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя

### 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.



# 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	Разработка индикаторов программы. Организация сбора и анализа информации	60



## 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 «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.



## Проведение дня 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 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.

