ГБУЗ НО «Нижегородский областной центр  
общественного здоровья и медицинской профилактики»

**Проект корпоративной программы в номинации:**

**«Здоровый работник – здоровая организация»**

**Руководитель проекта:**

**Главный врач**

**ГБУЗ НО «НОЦОЗМП»**

**Савицкая Н.Н.**

**Нижний Новгород 2021 г.**

**Содержание:**

1. Цели и задачи проекта……………………………………………………………….3

2. Пояснительная записка………………………………………………………..…….4

3. Основная часть……………………………….………………………………...........6

1 Модуль: «Анализ и мотивация сотрудников»………………….........................7

2 Модуль: «Профилактический и информационный»…………………………...7

3 Модуль: «Результативность, закрепление результата, мотивация большего количества сотрудников»………………………………………………..……......8

Методы и формы работы…………………………………………………………..8

Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий………………………………………………………………………...9

4. Заключительная часть…………………………………………...………………….10

Ожидаемые результаты…………………………………………………………...10

Полученные результаты……………………………………...…………………...10

Оценка эффективности реализации мероприятий программы…………….......11

**Цели проекта**:

1. Сохранение здоровья и жизни работников;

2. Снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников, повышение производительности труда;

3. Выработка позитивной мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию.

**Задачи проекта**:

1. Оздоровление работников организации членов их семей. Формирование у работников предприятия принципов здорового образа жизни, ответственного отношения к своему здоровью;

2. Агитация и стимулирование сотрудников к увеличению физической активности;

3. Обеспечение безопасных условий труда. Помощь в организации самоконтроля факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (далее - ХНИЗ) и закрепление здоровых привычек среди сотрудников;

4. Проведение мероприятий по оздоровлению, профилактике заболеваний и организации отдыха работников;

5. Формирование приверженности работников к здоровому образу жизни;

6. Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

7. Проведение мониторинга информированности разных групп работников по знанию мероприятий, направленных на профилактику ХНИЗ и формирование принципов ЗОЖ;

8. Создание информационно-мотивационных кампаний, направленных на повышение информированности работников о факторах риска развития заболеваний, профилактике ХНИЗ и принципах ЗОЖ.

**Пояснительная записка**

Рассматривая работу различных организаций, важно создать четкую комплексную систему мер по охране здоровья в рабочем коллективе в целом и отдельно для каждого сотрудника.

На примере работы ОАО Эй Джи Си «Борский стекольный завод», основное производство которого являются автомобильные и полированные стекла, можно отметить специфику наличия определенных факторов риска для здоровья. Их оценка и полнота выявления помогает сохранять здоровую атмосферу в целом и здоровье каждого сотрудника в организации.

Всего в ОАО Эй Джи Си «Борский стекольный завод» работает 1050 человек в двух цехах. В цехе автомобильного стекла работает 695 человек, преобладают мужчины (более 70 %). Основная работа осуществляется средствами автоматизации с частичным ручным трудом. Цех работает в 3 смены в соответствии с регламентированным временем.

Остальное количество сотрудников (355 человек) работает в цехе полированного стекла. Рабочий процесс практически полностью автоматизирован. Это требует достаточной концентрации внимания в работе с оборудованием, использование средств защиты в зависимости от специфики процесса. Основная работа выполняется мужчинами, женщин в этом цехе 12 человек (отдел контроля качества). Цех работает в 2 смены.

Формирование знаний и опыта в поддержании здорового образа жизни начинается с личной мотивации, это является одной из главных задач руководства. Важную роль играет организация благоприятной рабочей атмосферы с целью профилактики психоэмоциональных заболеваний, профессионального выгорания.

Для достижения практически полного контроля каждого сотрудника руководство предприятия осуществляет качественное обустройство рабочего места в соответствии с европейскими стандартам. Четкое соблюдение санитарных норм в соответствии с рекомендациями ВОЗ и сложившейся обстановкой карантинных мер, связанных с COVID 19.

Трудоустройство сотрудника в данной организации начинается с медицинского осмотра в соответствии с занимаемой должностью и профессиональными факторами риска. С целью наиболее полного и качественного проведения обследования принимаемого на работу, учредители организации проводят тендер среди лечебных учреждений Нижегородской области. Проводится ежегодный мониторинг показателей по результатам медицинского осмотра, уделяется большое внимание прохождению своевременной диспансеризации.

На проходной и каждом цехе располагаются санитайзеры и кварцевые лампы, что позволяет обезопасить от заражения инфекционными заболеваниями. Перед началом рабочей смены каждого сотрудника обеспечивают респираторами и перчатками, термостойкой одеждой. Предоставляются средства защиты из высококачественных материалов. В зависимости от специфики работы и в соответствии с уровнем вредности.

На территории завода имеется две столовых, расположенных в зданиях двух основных цехов. Питание в них комплексное с расширенным ассортиментом. С целью соблюдения питьевого режима все сотрудники завода обеспечиваются бутилированной питьевой водой.

Мероприятия по профилактике потребления табака включают в себя установление запрета курения на рабочих местах и на территории предприятия. Оформление рабочих мест, и мест общего пользования знаками и агитационными плакатами, запрещающими курение. Установка камер видеонаблюдения, сокращение на предприятии мест, оборудованных для курения, перенос этих мест на удаленное расстояние и размещение в них информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья.

Руководство учреждения поддерживает идею здорового образа жизни и заинтересовано в развитии диалога с сотрудниками, путем их вовлечения в мероприятия, направленные на укрепление корпоративных связей и сплочение коллектива. С целью оздоровления сотрудников и повышения качества жизни в коллективе, в апреле 2021 года было заключено соглашение между министерством здравоохранения Нижегородской области и ОАО Эй Джи Си «Борский стекольный завод».

План мероприятий по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте, разработанный ГБУЗ НО «Нижегородский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики», позволил рассмотреть и применить основную модель корпоративной программы с использованием различных практик в профилактике ХНИЗ. Данная модель была нацелена на работу со всем коллективом предприятия. Анализ мониторинга эффективности результата позволил скорректировать дальнейшую работу.

**Основная часть**

Здоровье каждого сотрудника и коллектива в целом (не зависимо от полового признака и выполнения работы) определяется факторами:

* социальными;
* индивидуальными;
* производственными;
* наследственными;
* окружающей среды.

Данные факторы поддаются управлению, через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья.

Разработанная модель включила в себя основные направления деятельности:

1. Пропаганда здорового образа жизни: информационные лекции-беседы, раздача материалов, оформление стендов, размещение видеоматериалов на сайте, в корпоративном издании и рассылка их по корпоративной почте.

2. Организация мероприятий по поддержанию общего состояния здоровья сотрудников: проведение обучающих занятий по дыхательной и офисной гимнастике на рабочих местах и применение их в жизни и на работе. Привлечение сотрудников к посещению бассейна с субсидированием средствами завода.

3. Формирование в коллективе четкого понимания значимости каждого сотрудника путем проведения оценки психологического состояния на предмет профессионального выгорания его оценки и борьбы с ним, как первопричины развития ХНИЗ.

4. Мотивация и вовлечение сотрудников в мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни.

*Используемые формы, методы и технологии:*

Учитывая специфику сферы деятельности, возрастной состав коллектива учреждения и его особенности, которые сформировались за годы совместной работы, а также с целью определения оптимальных способов изменения отношения сотрудника (формирования его ответственности) за собственное здоровье, была разработана модель привлечения сотрудников к участию в мероприятиях по формированию здорового образа жизни.

Модель корпоративной программы состоит из трех модулей в соответствие с направленностью программы и ее значимостью для коллектива и отдельно для каждого сотрудника в целом.

*1 Модуль: «Анализ и мотивация сотрудников»*

Срок исполнения 2 месяца (срок может изменяться в зависимости от специфики деятельности сотрудников и организации рабочего процесса).

* Оценка образа жизни коллектива, общего состояния здоровья с учетом специфики работы и её условий (проведение анкетирования «Образ жизни») осуществляется на начальном этапе работы и по ее окончании. Оформление чек-листа по условиям работы является первым шагом и дополняет оценку образа жизни коллектива.

Кратность – двукратно.

* Анализ поведенческих факторов риска, мотивация к ведению здорового образа жизни (анализ анкетирования «Образ жизни») осуществляется на начальном этапе работы и по ее окончании.

Кратность – двукратно.

* Анализ возможности проведения занятий физической культурой и спортом на рабочем месте и наличие условий (проведение офисной гимнастики на рабочем месте путем демонстрации тренером, в том числе по видеоролику).

Кратность – однократно.

*2 Модуль: «Профилактический и информационный»*

* Срок исполнения: 8 месяцев (срок исполнения может изменяться в зависимости от специфики деятельности сотрудников и организации рабочего процесса).
* Информирование сотрудников о факторах, влияющих на здоровье, а также формирование мотивации к ведению здорового образа жизни (лекции на различные темы).
* Пропаганда здорового образа жизни (печатный информационный материал; информация, размещенная в СМИ; корпоративная интернет-газета, мониторы).
* Проведение офисной гимнастики на рабочем месте путем демонстрации тренером, в том числе по видеоролику.
* Профилактика ХНИЗ, в том числе важность вакцинации, медицинских и профилактических осмотров, прохождение диспансеризации (по графику) (чтение лекций, распространение печатного информационного материала, СМИ, корпоративная интернет-газета, мониторы).
* Организация полезного горячего питания и здоровых пищевых привычек, обеспечение питьевого режима сотрудников.
* Проведение тренингов и семинаров по профилактике психоэмоционального выгорания сотрудников.
* Организация занятий по психологической разгрузке в виде тренингов, коллективных консультаций, личного общения.

*3 Модуль: «Результативность, закрепление результата, мотивация большего количества сотрудников»*

Срок исполнения: 2 месяца (срок исполнения может изменяться в зависимости от специфики деятельности сотрудников и организации рабочего процесса).

* Оценка анкетирования «Образ жизни» сотрудников коллектива.
* Анализ состояния здоровья сотрудников с учетом специфики работы.
* Выявление активистов ЗОЖ, проведение их обучения с последующей выдачей сертификата «Инструктор ЗОЖ», для продолжения работы на данном предприятии.
* Вовлечение сотрудников в активную деятельность, через проведение различных занятий по физкультуре, проведение спортивных мероприятий с простыми упражнениями, доступными для всех.
* Возможность тиражирования опыта корпоративной работы на другие учреждения Нижегородской область

Методы и формы работы:

1) Консультации по здоровому образу жизни: беседы, лекции, семинары по ведению здорового образа жизни и правильному питанию, консультации, ответы на письменные запросы.

2) Оздоровительная физкультура, обучение упражнениям с дозированной физической нагрузкой, обучение методике дыхательной гимнастики (по Стрельниковой). Освоение техники – двигательная терапия на примере скандинавской ходьбы, ознакомление с техникой выполнения гимнастики для глаз.

3) Привлечение специалистов медицинских учреждений для оценки состояния здоровья и повышения качества жизни (лекции, консультации).

4) Стенды с информацией о здоровом образе жизни.

Ресурсы, обеспечивающие выполнение программных мероприятий:

Для реализации Программы в учреждении имеются ресурсы, обеспечивающие основные (базовые) потребности сотрудников, необходимые для сохранения здоровья, организовано горячее питание, установлены кулеры с чистой питьевой водой, оснащена тренажерная комната. На территории учреждения есть самостоятельная медико-санитарная часть, сенсорные комнаты. В качестве стимулирования сотрудников к здоровому образу жизни выпускаются тематические статьи в интернет-газете, мониторы, субсидирование абонементов для занятий спортом (бассейн).

**Заключительная часть**

*Ожидаемые результаты*

\*изменение отношения к состоянию своего здоровья;

\*улучшение самочувствия;

\*приверженность к ЗОЖ;

\*выявление заболеваний на ранних стадиях;

\*возможность социального и материального поощрения;

\*дальнейшее улучшение условий труда;

\*сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;

\*повышение производительности труда;

\*снижение текучести кадров и повышение имиджа организации;

\*повышение личностного и профессионального роста работающего на заводе человека путем устранение эмоционального синдрома выгорания, внедрение социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности у сотрудников завода;

\*развитие стрессоустойчивости личности, уверенное владение навыкам релаксации;

\*развитие корпоративной культуры в учреждении путем формирование благоприятного психологического климата в коллективе и индивидуально;

\*улучшение профессионального коммуникативного взаимодействия сотрудников в малых группах в зависимости от выполняемой работы;

\*выявление активистов ЗОЖ, проведение их обучения с выдачей сертификата «Инструктор ЗОЖ» для продолжения работы на данном предприятии;

\*психологическая оценка динамики участия в программе на основе проведения тренингов и активности в них – планируется на 2022 год.

*Полученные результаты:*

\*снижение уровня заболеваемости среди всех заболевших в цехах за 8 месяцев на 12% по сравнению с прошлым годом;

\*снижение обострений хронических неинфекционных заболеваний на 9% за 8 месяцев;

\*доля лиц, бросивших курить, увеличилась на 9% от всех курящих;

\*доля лиц, начавших заниматься умеренной физической активностью 11% от общего количества сотрудников;

\*повышение уровня посещаемости бассейна по субсидированию выросло на 18% от сотрудников, посещающих бассейн ранее;

\*появление в коллективе инициативных работников, желающих информировать большее количество сотрудников самостоятельно о ЗОЖ, проводить мероприятия по оздоровлению себя и своих семей;

\*сформирована группа заинтересованных лиц – активистов ЗОЖ (6 человек), с последующим обучением на инструкторов ЗОЖ для продолжения работы.

*Оценка эффективности реализации мероприятий программы*

Для оценки эффективности программы используются данные обратной связи от каждого сотрудника, полученные путем анкетирования.

Окончательные выводы о проделанной работе будут сделаны в январе-феврале 2022 года. После чего, будет скорректирован план дальнейшей работы по корпоративной программе с ОАО Эй Джи Си «Борский стекольный завод».