

Результат-ориентированный подход в реализации программ здоровья и благополучия как серьезная экономическая стратегия.

Рыбаков Иван Александрович

МВА, CWWWS, врач медицины труда Научный сотрудник
ФГБНУ «НИИ Медицины им. ак. Н.Ф. Измерова»

Биография:

Получил высшее образование в Первом Московском государственном медицинском университете им. Сеченова, а также прошёл ряд стажировок в ведущих мировых вузах: UCLA, UCSF, Stanford University и Пекинском государственном университете. Автор книги «Корпоративное здоровье: как мотивировать, повышать производительность труда и экономить, используя программы благополучия»

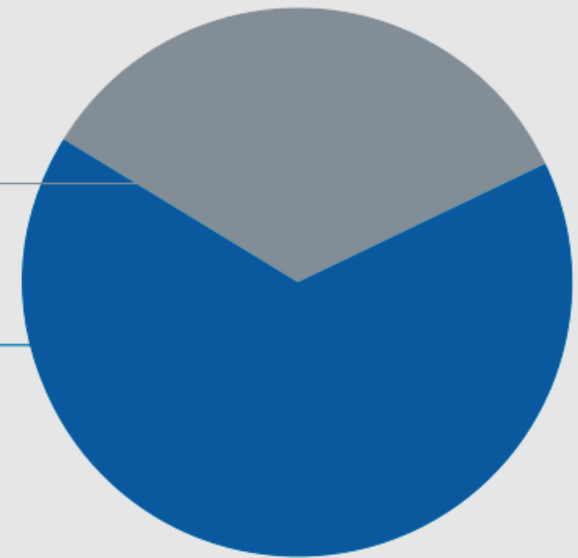


Отношение работодателей к поддержанию и укреплению здоровья сотрудников

34% Выразили мнение, что «здоровье сотрудника – его личное дело»

66% Уверены, что «за поддержание здоровья работника должен нести ответственность и работодатель»

24,4% Работодателей в принципе не вкладывают никаких средств в охрану и поддержание здоровья работников



*РСПП 2016

Факторы определяющие возникновение абсентеизма

1. Способность сотрудника прийти на рабочее место
2. Мотивация сотрудника приходить на работу.*

Причины определяющие возникновение абсентеизма:

1. Заболевания (наиболее частая причина абсентеизма);
2. Социальный статус (например родители детей до 18 лет пропускают работу чаще)
3. Индивидуальные особенности (работники с высоким уровнем тревоги, эмоциональной нестабильности или неуверенные в себе имеют более высокий уровень абсентеизма; отношение к работе;)
4. Уровень абсентеизма в прошлом*
5. Культура абсентеизма
6. Влияние руководителей (поддержка на рабочем месте)**
7. Удовлетворенность от работы

*Rhodes and Steers 1990

** Saks 2011

Самые главные причины абсентеизма:



Простудные
заболевания,
заболевания
пищеварительного
тракта;



Заболевания опорно-
двигательного аппарата,
стресс, необходимость
заботы о близких



Неинфекционные
заболевания
(ССЗ, диабет и др.)

Производительность труда	Взаимодействие сотрудников	Качество	Культура компании
Производственные задержки из-за привлечения временного персонала	Конфликты между часто отсутствующими и другими работниками	Задержка поставок	Отсутствие на рабочем месте становится нормой
Потери времени руководителей	Ухудшение климата внутри коллектива	Потеря лояльных клиентов	Сотрудники считают, что имеют права на отсутствие
Потеря времени линейного персонала из-за выполнения работы отсутствующих	Конфликты между менеджментом и сотрудниками	Ухудшение репутации	Стандарты превышения производительности труда на выполняются
	Ухудшение дисциплины	Уменьшение качества продукции	

Отдел продаж

50 звонков ежедневно (максимум)



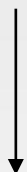
70 клиентов

7%



30 клиентов

3%



50 клиентов

5%



100 клиентов

10%



150 клиентов

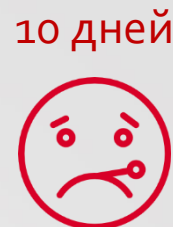
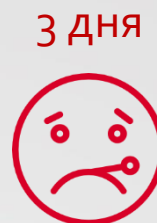
15%

Эффективность отдела 40% (400 клиентов, продажи 40 000 000 руб.)



Отдел продаж

50 звонков ежедневно (максимум)



70 клиентов

7%

30 клиентов

3%

50 клиентов

5%

~~100 клиентов~~

85 клиентов

~~10%~~ **8,5%**

~~150 клиентов~~

75 клиентов

~~15%~~ **7.5%**

Эффективность отдела 31% (310 клиентов, продажи 31 000 000 руб.)
 Потеря в обороте 9 000 000 руб.

Потери от болезни на 100 чел. в год

Количество сотрудников - 100 чел.

Количество дней болезни – 14 дн. на сотрудника

Потери от болезни, прогулов, пониженной производительности

**от 4-6 млн.
руб./год**

**от 40 до 60 тыс. руб.
человек/год***

* по данным НИИ МТ РАН для производственных компаний

Увеличение абсентеизма на 1% ведет к потере производительности на 2,5%**

** Hamilton 2003

Причины презентеизма в РФ

1. ОРВИ и простудные заболевания (35,2%)
2. Боль в спине (10,4 %)
3. Головные боли (8,3%)
4. Повышенное АД (4,3%)
5. Зубная боль (3,1%)
6. Усталость (1,1%)
7. Прочее (38,1%)

Снижение трудоспособности доходит до
43% (у рабочих – 55%; менеджеров – 52%; инженеров – 40%)

Стоимость презентеизма 6200 рублей год на человека*

ТОП причин презентеизма

1. Аллергии (2.8 часа в день)
2. Артрит
3. Диабет
4. Заболевания сердечно-сосудистой системы
5. Гипертония
6. Мигрень/головная боль (5,7 дней в месяц)
7. Астма
8. Боль в спине
9. Гастроэзофагеальный рефлюкс
10. Дерматиты и другие заболевания кожи
11. Простуда в предшествующие 2 недели
12. Депрессия (потери 5,5 часов в неделю / 1,5 часа в неделю)
13. Онкологические заболевания
14. Заболевания легких*

Презентеизм

3,4% от ФОТ сотрудника
фактически теряются из-за презентеизма*

До 6 раз дороже, чем абсентеизм.

*Сингапурское исследование

Что же делать?

1. Повышение уровня осведомленности сотрудников
2. Фокус на «присутствии»
3. Мотивация персонала
4. **КОМПЛЕКСНЫЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**

Первичная профилактика – обучение, социальный маркетинг, изменение образа жизни работников (геймификация), эргономика рабочего места, рациональное питание, вакцинопрофилактика, велнес программы;

Вторичная профилактика – медицинские скрининги, коучинг;

Третичная профилактика – менеджмент заболеваний («Школы здоровья»), медицинские услуги, программы реабилитации работников, ЛПП.

5. Разработка внутренних документов и стандартов
6. Организационные изменения

Система управления корпоративным здоровьем:

«7 шагов»

1. Поддержка руководства компании

«Создание корпоративной культуры
отвечающей задачам и миссии
организации...»

Когда директор поддерживает, то...

- Не менее 70% сотрудников участвуют в ОМР и скринингах;
- Уровень участия на 1.44 раза выше;
- Уменьшение риска в 2.35 раза выше.

2. Создание команды проекта

Ошибка 1. Нанять кого-то

Ошибка 2. Поручить сотруднику

Почему команда так важна?

- Обеспечивают безопасность новому проекту;
- Повысить групповой IQ и результат внедрения
- Донести сообщение «в каждый угол» компании о запуске программы корпоративного здоровья и благополучия
- Стать часть чего большего, сверхординарного



3. Создание базы данных

«Каждый член команды будет тянуть на
Себя одеяло...»

1. HRA
2. Интерес
3. Форма аудита корпоративной культуры

Стадия готовности/ элемент образа жизни	Курение	Употребление алкоголя	Недостаточная физическая активность	Неправильное питание	Стресс/Депрессия	Лишний вес	Профилактика хронических заболеваний
Не готов к изменениям	19 чел. 57,6%	19 чел. 57,6%	2 чел. 6,1%	5 чел. 15,2%	13 чел. 39,4%	13 чел. 39,4%	6 чел. 18,2%
Планирует в течение 6 месяцев	0 чел. 0%	0 чел. 0%	3 чел. 9,1%	3 чел. 9,1%	1 чел. 3%	0 чел. 0%	4 чел. 12,1%
Планирует в течение 3 месяцев	4 чел. 12,1%	3 чел. 9,1%	4 чел. 12,1%	3 чел. 9,1%	3 чел. 9,1%	3 чел. 9,1%	6 чел. 18,2%
В течение 1 месяца предпринимает шаги	7 чел. 21,2%	4 чел. 12,1%	9 чел. 27,3%	7 чел. 21,2%	8 чел. 24,2%	8 чел. 24,2%	5 чел. 15,2%
6 месяцев поддерживает	3 чел. 9,1%	7 чел. 21,2%	15 чел. 45,6%	15 чел. 45,6%	8 чел. 24,2%	9 чел. 27,3%	12 чел. 36,4%

4. Создание оперативного плана

1. Видение программы
2. Цели программы
3. Сроки
4. Роли и ответственные
5. Бюджет
6. Коммуникации
7. Развитие программы

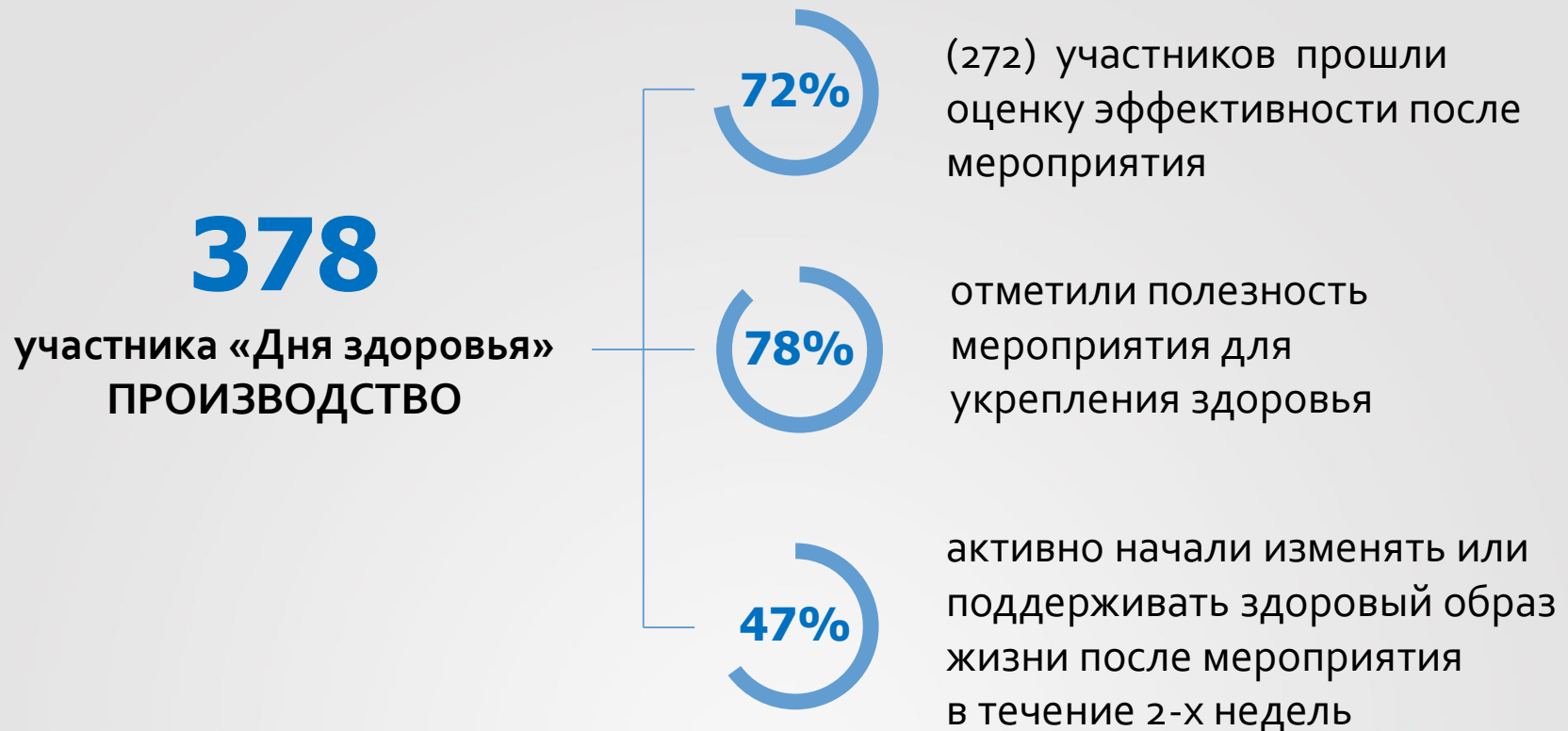
5. Выбор подходящих мероприятий

День/Неделя корпоративного здоровья

Корпоративное мероприятие,
направленное на популяризацию здорового образа жизни.



Эффективность «Дней здоровья»



* [J Agric Saf Health](#). 2005 Nov; 11(4):441-8.

A study of the impact and efficacy of health fairs.

Выявление рисков на «Дне здоровья» в России

73 участника «Дня здоровья»
ПРОИЗВОДСТВО

45%

Превышение индекса
массы тела (ИМТ)

11%

Отмечено курение
у сотрудников

25%

Повышенное артериальное
давление (АД)

32%

Повышенный уровень
глюкозы

28%

Повышенный уровень
холестерина

Эффективность «Дней здоровья» в России

73
участника «Дня здоровья»
ПРОИЗВОДСТВО

82%

(60) участников прошли
оценку эффективности после
мероприятия

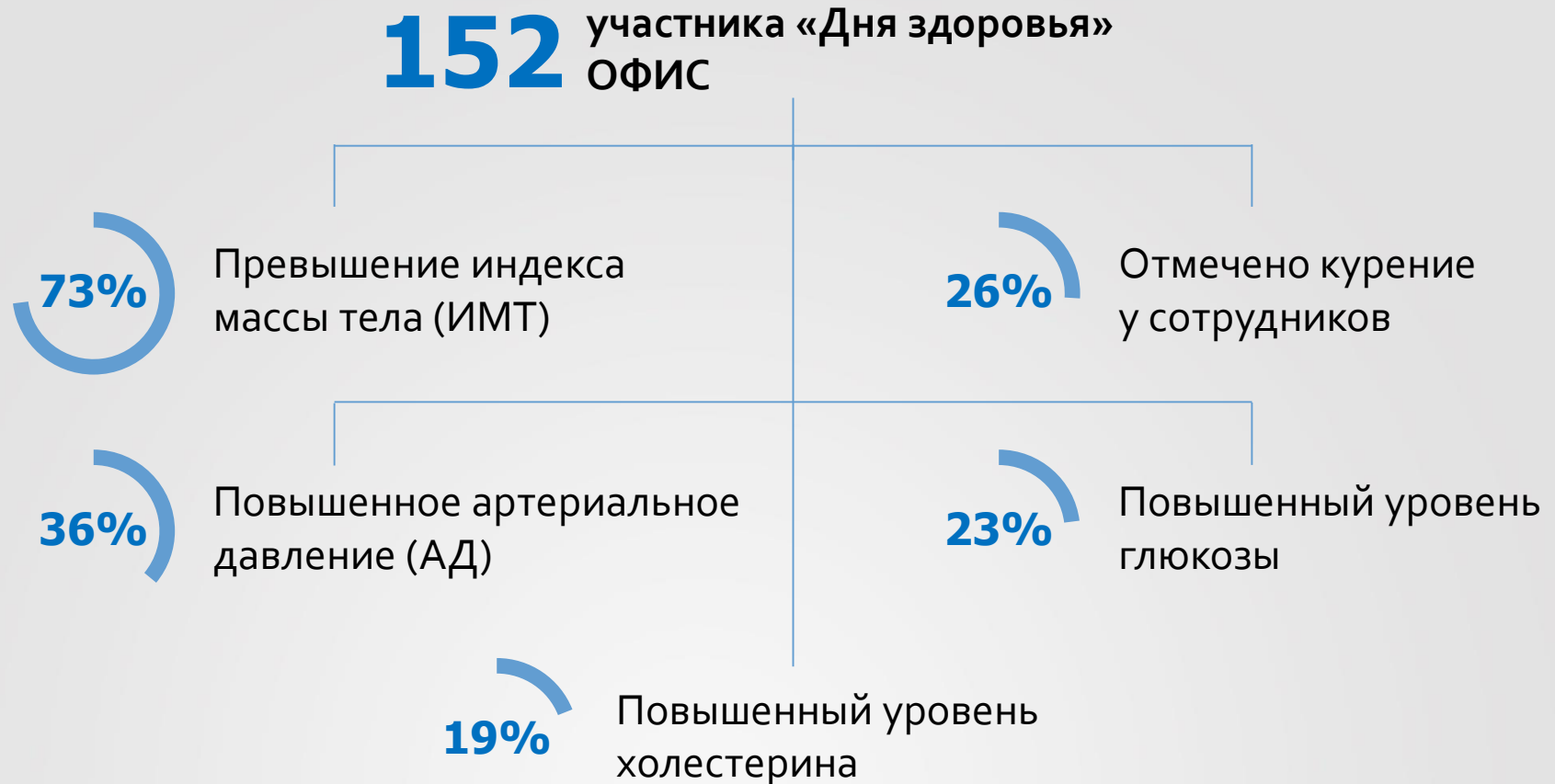
88%

отметили полезность
мероприятия для
укрепления здоровья

65%

активно начали изменять или
поддерживать здоровый образ
жизни после мероприятия
в течение 2-х недель

Выявление рисков на «Дне здоровья» в России



Эффективность «Дней здоровья» в России

152
участника «Дня здоровья»
ОФИС

54%

(82) участников прошли
оценку эффективности после
мероприятия

93%

отметили полезность
мероприятия для
укрепления здоровья

70%

активно начали изменять или
поддерживать здоровый образ
жизни после мероприятия
в течение 2-х недель

Критерии эффективности «Дней здоровья»

- Однократно проведенный день здоровья позволяет повысить осознанность сотрудников о здоровом образе жизни и вовлечь в последующие мероприятия;
- Более 2-х дней здоровья позволяют подтолкнуть сотрудников компании к изменению образа жизни и укреплению здоровья;
- Наибольшее влияние на эффективность дней здоровья оказывают:
 - Наличие компетенций персонала по вопросам профилактического консультирования (моделей изменения поведения), реализация «Дня здоровья» в формате медицинского праздника (подарки, оформление, работа фито-бара и др.), информатизация «Дня здоровья» (личный кабинет, **HRA**), наличие компонентов санитарно-гигиенического просвещения.

6. Создание рабочего окружения, направленного на поддержание здоровья и благополучия работников

- 80% сотрудников участвуют в программах и пытаются добиться изменений
- 20% сотрудников добивается успеха

7. Улучшение программ

1. 1 и 2 год – вовлечение участников, удовлетворенность участников
2. 3 и 4 год – изменение поведение и показатели здоровья
3. 5 и далее – возврат инвестиций

Кейсы

01

Командное
соревнование
«Шагай активно»
было запущено
13 декабря 2017 г.

02

В соревновании
участвовало 75
человек (15
команд по 5
участников).

03

Соревнование
длилось 2
недели



Среднее количество шагов – 8255 ш. в день (до старта)



Среднее количество шагов – 14 628 ш.в день (во время проведения)

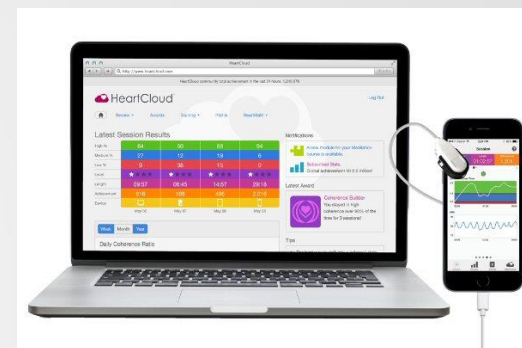
Увеличение ФА на более 70%

Спасибо за внимание!

П.С. ПОДАРОК ДЛЯ КОМПАНИЙ:

Предоставление специалиста на
«День здоровья» ~~30 000 руб.~~

Оценка уровня стресса и
утомляемости*



*Условия уточняйте у сотрудников «ДМ консалт»

Для получения подарка:

1. Напишите письмо на почту afanasiev@mmatrening.ru указав, что вы участник **CHWI8**
2. С вами свяжутся и запланируют мероприятие.