



Примеры положительного опыта организаций в области укрепления здоровья на рабочем месте



Институт Развития Здоровья

**Примеры положительного опыта
организаций в области укрепления здоровья
на рабочем месте**

Сборник

Таллинн 2010

Данное издание подготовлено по заказу Института Развития Здоровья в 2010 г.

Любое воспроизведение и распространение материала без согласия Института Развития Здоровья запрещается.

При составлении сборника консультации предоставляли:

Члены рабочей группы по примерам хорошей практики в области укрепляющих здоровье рабочих мест программы Европейского социального фонда «Меры по поддержке здорового выбора 2008 - 2009» Марге Элмаа, Тайми Элунурм, Ингрид Кяо, Аге Тамм и Хейди Вилу;

Члены рабочей группы менторов в области укрепляющих здоровье рабочих мест программы Европейского социального фонда «Меры по поддержке здорового выбора 2008 - 2009» Ану Харьо, Эве Леванд, Кюлли Луук, Тийа Пертель и Хели Воогла.

Для бесплатного распространения.

В данном издании собран полезный опыт многих организаций и предприятий Эстонии по укреплению здоровья на рабочих местах.

Здесь вы найдете много интересного о физической активности, здоровом питании, рабочей атмосфере, снимающей стресс, и о том, как сделать трудовую среду более здоровой. Вы найдете идеи, которые можно внедрить в своей организации, чтобы всем вместе стать более здоровыми и сделать что-то полезное для своего здоровья, а также идеи о том, какие именно возможности может предложить работодатель людям, чтобы они могли позаботиться о своем здоровье.

Примеры положительного опыта собирались и исследовались в Эстонии с 2007 года.

Составители благодарят работников организаций, представивших примеры, и всех хороших людей, которые заботятся о своем здоровье и согласились поделиться собственным опытом и опытом своей фирмы в области сохранения и осознания ценности здоровья.

В эту книгу, к сожалению, не поместился полезный опыт всех организаций. Дополнительные статьи и приложение к сборнику можно прочитать на портале www.terviseinfo.ee.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
АО Coca-Cola HBC Eesti: Улучшение производственной среды на заводе	8
TOO CyclePlanDrive: Вдохновляющая пятница здоровья в CPD	10
АО GoTravel: Из старой трудовой среды в новую	12
Управа городского района Хааберсти: Сохрани сердце здоровым! Сотрудничество с общиной	14 16
Восточно-Таллиннская центральная больница: Применение личной карты факторов риска работника Профилактика заболеваний костно-мышечной системы работников	19 22
Центральная криминальная полиция: Полицейский в форме - в хорошей форме	25
Laulasmaa Resort: Неделя здоровья для персонала Laulasmaa Resort	27
Южная префектура полиции: Ходьба с палками со светоотражателями Комната для расслабления Услуга гигиены труда в своем учреждении	30 31 32
Западная префектура полиции: Спорт - основа хорошего здоровья!	33
Налоговый и таможенный департамент: Жизнеспособный спортивный клуб Налогового и таможенного департамента	36
Nordea Pank Eesti: Укрепление здоровья в Nordea Pank	38
Департамент полиции: Спортивный союз Эстонской полиции: В здоровом теле - здоровый дух!	41
АО Saint-Gobain Glass Eesti: Применение индивидуальных средств защиты и внедрение системы 5S Дни здоровья для работников предприятия	44 46

АО Saku Metall: Подробный анализ риска - краеугольный камень безопасной работы	49
Министерство социальных дел: Дистанционная работа и здоровье	52
ТОО Sveba-Dahlen: Создание эргономичных рабочих мест для сварщиков ручной электрической сварки	54
Таллиннская зубная поликлиника: Крепче здоровье, меньше болезней, лучше результаты труда работника	57
Таллиннский Департамент образования: Мотивационные мероприятия Таллиннского Департамента образования	59
Улучшение трудовой среды Таллиннского Департамента образования	61
Управа центра города Таллинна: В центре города здоровью - здоровье!	63
Целевое учреждение Школьное здравоохранение: Лучший кабинет школьного здравоохранения	65
Таллиннский Департамент социальных дел и здравоохранения: Все в лес!	67
АО Tallinna Vesi: Комната здоровья	69
Здоровое питание на работе	71
Таллиннский Дом учителя: Укрепим свое здоровье с помощью ходьбы с палками, и не придется потом ходить с палочкой!	73
Тартуская Городская управа: Серия дней здоровья «Мы все-таки двигаемся»	76
Инспекция труда: В здоровом теле - здоровый дух!	79
Заключение	81

ВВЕДЕНИЕ

Укрепление здоровья на рабочем месте означает, что там создается благоприятная среда, в которой ценится здоровье человека и здоровый образ жизни. Забота о своем здоровье является не столько способом мотивации работника, сколько обязанностью работодателя, поскольку хорошее физическое, психическое и социальное здоровье работника, а также его навыки обеспечивают более высокую работоспособность.

Наличие одной лишь безопасной трудовой среды еще не обеспечивает здоровье работника. Укрепление здоровья на рабочем месте начинается тогда, когда требования, обязательные для обеспечения гигиены и безопасности труда, уже выполнены.

Укрепление здоровья при содействии работодателя означает предложение таких средств и ресурсов, которые помогут человеку сохранить здоровье, а через это - повысить как качество жизни и благополучие, так и работоспособность.

Укрепить здоровье помогают гигиена рабочего места, здоровое питание,

свободная от курения трудовая среда, забота о восстановлении физической формы, здоровья и работоспособности, профилактика стресса, уменьшение рисков для здоровья, распространение и применение знаний в сфере гигиены труда и профилактика профессиональных заболеваний, культура правильного

употребления алкоголя, культура общения и коммуникация в организации, забота о семейных ценностях и благополучии семьи, развитие рабочих мест и качество средств труда, улучшение инфраструктуры и правильное обращение с производственными отходами.

Работодатель может создать условия и предложить возможности. Естественно, что из всех предлагаемых возможностей человек выбирает те, которые ему больше всего подходят. Для работника программа укрепления здоровья превращается в единую систему тогда, когда он с помощью консультанта по вопросам здоровья сможет проанализировать свой стиль жизни, чтобы выбранные мероприятия по укреплению здоровья составляли функционирующий комплекс, который соответствует его индивидуальности и ситуации.

В Эстонии, как и во всей Европе, а также в Северной Америке представители организаций, содействующих формированию ценности здоровья и здорового поведения, объединены в Сеть организаций, поддерживающих здоровый образ жизни на рабочих местах (Tervist Edendavad Töökohad (TET) - *эст.*).

Главными задачами Сети ТЕТ являются: обмен информацией, проведение обучения на базе положительного опыта, а также взаимная поддержка при формировании

здорового образа жизни и создание укрепляющих здоровье рабочих мест. Кроме присоединившихся к Сети ТЕТ людей, на обучение, дискуссии и совместные мероприятия Сети мы ждем также и

представителей всех других организаций, которых интересует эта тема и которые хотели бы что-то для этого сделать.

Знаете ли вы, что...

- Движение за укрепление здоровья на рабочем месте началось в 1984 году в США как гражданская инициатива.
- В 1996 году была основана Европейская Сеть организаций, поддерживающих здоровый образ жизни на рабочем месте - European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP).
- В Эстонии Сеть ТЕТ была создана в 2005 году.
- С 2005 года до настоящего времени обучение в сфере укрепления здоровья в рамках деятельности Сети ТЕТ проводилось более 50 раз.
- К концу 2009 года к Сети ТЕТ присоединились уже более 100 организаций.

AO Coca-Cola HBC Eesti



Об организации: Coca-Cola Hellenic Bottling Company является крупнейшим в Европе и по размеру вторым в мире производителем напитков Coca-Cola, предприятие действует в 28 странах. На балтийский рынок Coca-Cola HBC вышло в 2002 году, перенеяв от Coca-Cola Company производство, продажу и сбыт продукции Coca-Cola. Главный балтийский офис Coca-Cola HBC находится в Таллинне. Coca-Cola HBC Eesti является одним из крупнейших в Эстонии производителей и продавцов прохладительных напитков. Coca-Cola HBC продает в Эстонии следующие прохладительные напитки: Coca-Cola, Coca-Cola Light, Coca-Cola Zero, Fanta, Sprite, Bonaqua, Schweppes, Linnuse Kali и Mulinaad, а также спортивный напиток Powerade, энергетический напиток Burn, ледяные чаи Nestea, серия соков Carpu и фруктовые напитки Carpu Ice Fruit. Расположенный в Таллинне завод производит большую часть продукции, продаваемой в Балтийских странах.

Положительный опыт: Улучшение производственной среды на заводе

Целевая группа

К обсуждению по улучшению производственной среды были привлечены совет по производственной среде предприятия (16 работников) и работники

Адрес:

Кадака теэ 766, 19088 Таллинн

Контактное лицо:

Пирет Яакс,
менеджер по связям с общественностью
АО Coca-Cola HBC Eesti,
тел. 650 3105,
э-почта: piret.jaaks@cchellenic.com

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2006 г.

производственного отдела (~60 работников) под руководством специалиста по вопросам производственной среды; в содействии активному образу жизни могут участвовать все работники (~240 работников).

Описание потребности

При общении с работниками Coca-Cola HBC выяснилось, что они желали бы улучшить производственную среду и получить возможности для содействия активному образу жизни. Исходя из желаний работников, предприятие решило инвестировать в соответствующие изменения.

Цель заключалась в том, чтобы увеличить безопасность труда, снизить риски, повысить мотивацию работников к работе на предприятии, сформировать чувство сплоченности коллектива.

Описание деятельности

В 2005 году в АО ССНВС Eesti начали внедрять систему управления гигиеной и безопасностью труда в соответствии со стандартом OHSAS 18001, а также согласно разработанным главным офисом ССНВС стандартам и требованиям Coca-Cola Company. К настоящему времени система безопасности труда внедрена, но продолжается постоянная работа по совершенствованию и улучшению данной сферы.

При обеспечении безопасности труда для предприятия важно мнение работников, именно они точно знают, что им нужно. Одним из нововведений, предложенных работниками для улучшения производственной среды, был автомат для напитков, установленный в общей комнате отдыха для работников производственного здания и склада. В комнате для отдыха в любое время за одну крону можно выпить чашку кофе, чая, бульона, капучино и многих других напитков.

В АО ССНВС Eesti работает столовая для своих работников, где днем можно купить горячую пищу и напитки. В столовой есть также столы с салатами, способствующие здоровому питанию.

В комнате отдыха для ночной смены имеется микроволновая печь, где можно разогреть принесенную с собой пищу. Кроме того, в комнате отдыха работники могут употреблять продукцию своего предприятия столько, сколько захочется.

Что касается регулирования температуры в производственных помещениях, то АО ССНВС Eesti нашло полезное и экономичное решение, улучшающее условия производственной среды. Теперь в качестве дополнительного источника тепла в производственном помещении применяется теплый воздух, образующийся в стеклодувных машинах. Стеклодувная машина выдувает при высокой температуре из заготовок для пластиковых бутылок готовые бутылки. Две такие машины находятся в расположенном рядом с производственным цехом отдельном помещении и при работе выделяют много тепла. Температура в помещении была довольно высокая - почти 30 градусов. Особенно критическим положение было летом, когда и снаружи, и внутри было одинаково жарко. Проблему решили таким образом, что над одной машиной установили вытяжную систему. Теперь летом накопленное тепло направляется за пределы здания, а зимой - на отопление рядом расположенного производственного цеха.

Для улучшения производственной среды в месте хранения химикатов установлена

дополнительная локальная вентиляция. Вентиляционная система была обновлена и в помещении для хранения сахара, где при пересыпании сахара из больших мешков улетучивается много сахарной пыли. Была построена новая раздевалка для рабочих производственного отдела.

В лаборатории отдела качества заменили потолочное освещение. Кроме потолочного освещения, в лаборатории существует и местное освещение.



Результаты и анализ

Из исследования в области удовлетворенности работников выяснилось, что тема улучшения производственной среды близка им, и они горячо приветствуют вышеизложенные мероприятия.

К настоящему времени система безопасности труда внедрена, но продолжается постоянная работа по совершенствованию и улучшению данной сферы.

В 2009 году на конкурсе «Показатель ответственного бизнеса», организованном Форумом ответственного бизнеса, Центром этики Эстонской школы бизнеса (EBS) и газетой Äripäev, АО Coca-Cola НВС Eesti получило специальную инновационную премию за использование в качестве отопления производственного помещения теплого воздуха стеклодувной машины («Лучший пример социальной ответственности предприятия в части инновации»).

T00 CyclePlanDrive (CPD)



CPD ARENDUSKESKUS

Об организации: поводом для деятельности CPD стала цикличность развития. Мы адаптируемся к выполнению необходимых ролей для достижения различных целей. Мы служим зеркалом при оценивании программ развития и организаций. Являемся географической картой при планировании и управлении стратегиями. Мы действуем в качестве крана при построении компетенций и прикладных систем и являемся рулем при руководстве проектами.

Основной принцип: *«Здоровье CPD начинается с команды, состоящей из отдохнувших и жизнерадостных людей, которым нравится их работа, которые нашли равновесие между работой и личными приоритетами и которые находят в команде свободу, поддержку и вдохновение».*
Клаас-Ян Рейнке, исполнительный руководитель CPD

Положительный опыт: Вдохновляющая пятница здоровья в CPD

Целевая группа
Все работники (18).

Описание потребности
Для CPD важно, чтобы то, что делается на предприятии, было интересно для членов

Адрес:
Пярну мнт. 139е, 11317 Таллинн

Контактное лицо:
Анари Хагель,
менеджер по маркетингу,
тел. 650 9111,
э-почта: anari@cpd.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2008 г.

команды и обладало большей ценностью и в обществе. Как работодатель CPD создало для своей команды возможность для дистанционной работы. В организации применяется гибкий график работы, и для каждого человека находят наиболее подходящую комбинацию для совмещения работы, учебы и семейной жизни. Работники поддерживаются в занятиях близкими для них темами. Одна из сквозных тем - это здоровое питание, и целью здесь является формирование у людей ценности здорового образа жизни. Чтобы подтолкнуть работников к размышлению на эту тему и через это укрепить единство команды, со стороны работодателя важно инициировать и проводить совместные мероприятия.

Описание деятельности

Идея проведения мероприятий по укреплению здоровья в команде зрела уже на протяжении некоторого времени. На одном рабочем совещании примерно полтора года назад у члена команды Эве Рейнке появилась идея реализовать давнюю мечту и начать изучать управление здоровьем. Сказано - сделано. Теперь она активно участвует в различных проектах по управлению здоровьем и этим создала для предприятия новый ландшафт деятельности, являясь для команды первопроходцем в области укрепления здоровья.

Первая пятница каждого месяца является в CPD пятницей здоровья. Эстафетная палочка

передается дальше следующим членам команды, задача заключается в том, чтобы удивить коллег какой-либо полезной для здоровья кулинарной идеей; вторая возможность состоит в том, чтобы принести на совместный обед новые полезные для здоровья продукты.

В пятницу здоровья в офисе часто можно встретить детей, а в дверях гостей всегда приветствует очень дружелюбный золотистый лабрадорский ретривер. На одиннадцать членов команды, занимающих основные должности, приходится в общей сложности одиннадцать маленьких детей, и время от времени в офисе можно встретить какого-нибудь усердного юного рисовальщика.

В пятницу здоровья обед команды CPD проходит в уютном офисе за чаем и здоровой пищей. Работники делятся друг с другом полезными советами относительно здорового образа жизни и, между тем, говорят также о рабочих делах. Как сбалансированная и мотивированная команда мы ставим перед собой вдохновляющие цели.

Результаты и анализ

CPD - это место, где люди чувствуют себя хорошо и могут воплотить в жизнь свои мечты. Пятницы здоровья дают коллективу знания о здоровом питании и движении. В CPD созданы условия для дистанционной работы, т.е. если трудовые обязанности позволяют, то человек может работать в том месте, которое его в данный момент больше всего вдохновляет - в офисе, дома, на даче или в кафе. Поскольку возможностью дистанционной работы люди пользуются активно, то в полном составе команда встречается реже. Поэтому пятница здоровья является хорошей возможностью для повышения чувства сплоченности команды. Энергию и идеи черпают в совместном проведении времени. Очень важным в своей деятельности CPD считает необходимость учитывать индивидуальные потребности работников, это позволяет повысить потенциал каждого и через это способствует развитию всего предприятия. При планировании каждого рабочего места важно учитывать физическое, психическое и социальное благополучие в трудовой среде.



AO GoTravel



Адрес:

Тоомпуйестеэ 37, 10133 Таллинн

Контактное лицо:

Ингрид Кяо,
менеджер по связям с клиентами,
тел. 631 0121,
э-почта: ingrid.kao@gottravel.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2009 г.

Об организации: Go Travel открыто для всех, кто мечтает о путешествиях или странствиях. Бюро путешествий Go Travel действует на туристическом рынке Эстонии с 1992 года и выросло из бюро путешествий Cassandra. В настоящий момент фирма имеет девять бюро по продажам по всей Эстонии. Целью бюро путешествий Go Travel является предложение наилучших туристических услуг за разумную цену как туристам, направляющимся на отдых, так и бизнес-туристам. Стиль работы Go Travel характеризуют инновативность, ориентированность на клиента и целесообразность - выбор и покупка туристических услуг должны быть максимально доступными и удобными для клиента. Поэтому представительства бюро путешествий Go Travel расположены в легко доступных местах, где применяются современные технические возможности и средства. В мае 2009 года в АО Go Travel работало 45 человек.

Основной принцип: *«Как правило, здоровье человека в его голове, его мышлении, его настроениях. То же самое относится и к здоровью предприятия. Прежде всего, оно зависит от мышления, духа и настроения. И только потом - от годовых отчетов, активов, пассивов и всего такого, что относительно легко изменить и исправить».*

Тийт Пруули, руководитель

Положительный опыт: Из старой трудовой среды в новую

Целевая группа

Все работники (45).

Описание потребности

С 2005 года главный офис Go Travel находится в большом и открытом помещении здания Балтийского вокзала. В одном помещении работают в общей сложности 18 человек. До сих пор отделы разделялись между собой зелеными растениями или столы устанавливались напротив друг друга, что допускало некоторую приватность. Однако, несмотря на это, было очень шумно. Это отразилось и в анализе риска, который был сделан весной 2008 года. В результате этого руководство решило, что в целях улучшения трудовой среды и быта работников, отделы нужно разделить. Офис решили в ходе ремонта разделить прозрачными перегородками на боксы.

Описание деятельности

Прежде всего, пригласили на место дизайнера. После изготовления чертежей провели общее обсуждение, где каждый мог выразить свое мнение. Целью собрания было выяснить, как для каждого работника можно было бы устроить именно такое рабочее место, которое ему больше всего подходит и в котором он чувствовал бы себя уютно.

Совместно был составлен график, и было решено, какая неделя наиболее подходит для того, чтобы ремонтная бригада могла спокойно работать, но в то же время не мешать повседневной работе. По этому случаю работникам главного офиса разрешили выполнять дистанционную работу дома или в другом удобном месте. Важно было, чтобы каждый имел доступ в Интернет. Договорились, что качество работы от этого не пострадает и относительно заказов все будут держать друг друга в курсе по э-почте или телефону. Вместе был составлен график, где было записано, кто будет раз в день приходить в офис заниматься почтой.

Уже через неделю все вместе внесли мебель и разложили все принадлежности из ящиков по полкам и столам.

Результаты и анализ

В результате за одну неделю большое помещение было разделено на пять отделов, что создало атмосферу приватности и улучшились возможности беспрепятственно заниматься приоритетными для того или другого подразделения сферами.

Реорганизация способствовала улучшению эмоционального микроклимата фирмы и отношений между людьми, а также появлению чувства сплоченности. Кроме того, уменьшился шум и улучшилась сконцентрированность работников на работе.



Городская управа района Хааберсти



Об организации: Городская управа района Хааберсти - это официальное городское учреждение, которое, исходя из правовых актов Таллинна и действующего законодательства, организует доступность различных услуг для жителей части города.

Основной принцип: «Хорошее настроение и хорошее здоровье выполняют хорошую работу!»

Д-р Виктор Васильев, старейшина городского района Хааберсти

Положительный опыт I: Сохрани сердце здоровым!

Целевая группа
Все работники (53).

Описание потребности

Городская управа района Хааберсти исходит из принципа, что люди являются самой большой ценностью для предприятия, и ценность предприятия можно повысить, инвестируя в своих людей. Городская управа района Хааберсти создала своим работникам благоприятные для сохранения хорошего здоровья условия труда, чтобы обеспечить благополучие как персонала, так и предприятия. Поскольку работники учреждения - это служащие, работающие, в основном, за компьютером, то самыми

Адрес:
Эхитаяте теэ 109а, 13514 Таллинн

Контактное лицо:
Аге Тамм,
главный специалист по укреплению
здоровья Городской управы района
Хааберсти,
тел. 640 4860/ 5322 6049,
э-почта: Age.Tamm@tallinnlv.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2008 г.

большими факторами риска являются пассивный образ жизни, большое нервное напряжение и эмоциональный стресс.

Исходя из факторов, угрожающих офисным работникам, руководство пыталось внести самый большой вклад в поддержку физической активности и здорового питания работников, а также в создание положительной атмосферы на рабочем месте.

Описание деятельности

1) Проведение недели сердца
Целенаправленной деятельностью по укреплению здоровья начали заниматься с 14 апреля 2008 года в сотрудничестве с Таллиннским советом здоровья, отмечая общегосударственную неделю сердца мероприятием «Сохрани сердце здоровым!». В начале мероприятия руководитель Центра здоровья сердца Северо-Эстонской региональной больницы профессор Маргус Вийгимаа дал работникам короткий обзор о сердечных заболеваниях в Эстонии и сегодняшних возможностях уменьшения риска их возникновения. Кроме того, заинтересованные (25 человек) могли поучаствовать в исследовании здоровья сердца. В ходе исследования: 1) определено содержание глюкозы и общего холестерина, 2) измерено кровяное давление, 3) определено содержание жира в организме и 4) на основании вопросника выяснены другие важные факторы риска. В соответствии с

результатами исследования людям были даны рекомендации, как сделать образ жизни более здоровым.



2) Тренировки

В целях профилактики нарушений здоровья, связанных с работой у монитора, мы в сентябре 2008 года начали проводить в своем доме занятия йогой. Вначале они проводились один раз в неделю, а теперь количество занятий возросло до двух раз в неделю. Положительные эмоции вызывают и проводимые каждую пятницу вечером после рабочего дня занятия танцами. Работниками сами оплачивают тренировки, но важным мотивирующим фактором здесь является то, что занятия проводятся в том же доме, в удобное время и в удобном месте, что упрощает совмещение тренировок с работой и семейной жизнью.

3) Движение и оздоровительный спорт

Городская управа Хааберсти в любое время года вдохновляла работников активно двигаться с помощью интересных совместных мероприятий. Зимой традиционно проводятся спортивные выезды, весной - совместные походы на природу, а осенью - за грибами.

Осенью 2009 года команда из 10 работников участвовала в соревнованиях по оздоровительной ходьбе «Ходи пешком». Так как занятия спортом вместе с друзьями лучше всего помогают сохранить мотивацию, для работников Управы района Хааберсти 8-17 июня 2009 г. была организована неделя движения. Во время этой недели работники уделяли большее внимание своим повседневным привычкам в области физической активности и сознательно старались больше двигаться, находя

наиболее приятные для себя виды движения. Участвовать можно было как с использованием шагомеров, так и записывая свои ежедневные движения. Неделю движения завершил совместный поход работников на болото в Рапламаа.

4) Питание

Городская управа района Хааберсти оборудовала для работников удобные уголки отдыха и кухонные блоки, где можно перекусить и приготовить горячий обед. В уголке отдыха установлены также автоматы с водой, там можно попить щелочную ионизированную воду, которая помогает очистить организм. У работников имеется также возможность ходить в расположенное неподалеку кафе, с которым мы сотрудничаем, и очень недорого пообедать по карточке клиента.

Результаты и анализ

Большая часть работников Управы района Хааберсти нашли для себя возможность заниматься подходящим видом физической активности в каком-либо спортивном клубе, на занятиях йогой или танцами, или просто совершая каждый день пешие прогулки. Разнообразие в противовес повседневной рутине и возможность лучше узнать своих коллег предлагают и всевозможные спортивные выезды, организуемые Управой района. Все это положительно влияет на внутренний климат организации, а через это - и на результаты работы.



Положительный опыт II: Сотрудничество с общиной

Целевая группа

Жители городского района Хааберсти (по состоянию на 1 июня 2009 г. ~40 607).

Описание потребности

Показатели здоровья жителей Таллинна, как и всей Эстонии, вызывают беспокойство. Согласно программе развития здоровья населения Таллинна, задача Городской управы района Хааберсти заключается в организации деятельности, направленной на укрепление здоровья на территории местного самоуправления.

Городская управа района Хааберсти поставила перед собой цель превратить район Хааберсти в соответствующую современным жизненным стандартам, дружелюбную по отношению к людям и окружающей среде зеленую часть города, где жители ценят свое окружение и здоровье.

Жизнь во всем Хааберсти должна быть, прежде всего, хорошей и безопасной. Ключевым фактором является здоровый образ жизни жителей района, который зависит от комбинации образования в сфере здоровья (осведомленность по вопросам здоровья и формирование здорового поведения) и доступности (наличие и стоимость благоприятных для здоровья услуг).

Описание деятельности

Первыми шагами при запуске работы по продвижению здорового образа жизни были: 1) сбор информации о городском районе Хааберсти, т.е. анализ сильных и нуждающихся в развитии сторон района, 2) выяснение имеющихся ресурсов и потенциальных партнеров по сотрудничеству в районе, 3) составление плана действий по продвижению здорового образа жизни в Хааберсти в связи с шестью наиболее распространенными видами рискованного поведения и развитие сети учреждений, содействующих укреплению здоровья.

В план действий по продвижению здорового образа жизни в Хааберсти входят проведение

дней здоровья, спортивных и семейных дней в целях повышения физической активности, осведомленности по вопросам здоровья и чувства семейной сплоченности; развитие и укрепление сотрудничества между различными группами и привлечение жителей района к процессу продвижения здорового образа жизни и повышению их личной инициативы.

Мероприятия Городской управы района Хааберсти по продвижению здорового образа жизни для его жителей исходят из приоритетов ВОЗ (Всемирная организация здравоохранения) в сфере здоровья.

I. Профилактика травм

Разработка принципов безопасного города в Хааберсти.

1) В сотрудничестве с Департаментом шоссейных дорог, спасательным центром и полицией для учителей детских садов и школ Хааберсти, а также родителей было организовано несколько скоординированных обучений и инфочасов на тему профилактики травм.

2) Постоянно проводится воспитание детей по теме дорожного движения (осенью 2007 г. в Хааберсти был открыт городок дорожного движения, где дети могут безопасно тренировать необходимые в дорожном движении навыки; два года подряд для

учащихся начальных классов организуется состоящее из нескольких этапов мероприятие «Лучший знаток правил дорожного движения в Хааберсти», где команды из трех человек демонстрируют свои знания в области дорожного движения (как теоритически, так и практически) и профилактики травм (проекты «Нублу поможет!» и «Я забочусь, а ты?» для воспитанников детских садов и «Маленький спасатель Хааберсти» для школьников в целях обучения пожарной безопасности и оказания первой помощи)).

3) Кроме превентивной работы, Городская управа района Хааберсти в сотрудничестве с полицией определила опасные для движения места в Хааберсти и обновила знаки на автобусных остановках и дорожных покрытиях для обеспечения более высокой культуры дорожного движения. Были также определены опасные участки Хааберсти и в

соответствии с этим согласованы ежедневные маршруты полицейских патрульных машин.

II. Профилактика сердечно-сосудистых заболеваний

1) Улучшение и оздоровление повседневной жизненной среды в Хааберсти путем создания новых парков и игровых площадок и приведением в порядок уже имеющихся. Окрестности пруда Ыйсмяэ превратились в зону спорта и отдыха людей всех возрастов (две трассы для походов и ходьбы с палками, всевозможные аттракционы для развития физической активности, новая игровая площадка для всей семьи «Космодром»), для активного движения в Хааберсти сооружены качественные дорожки для легкого транспорта и новый пляжный променад.

2) Ознакомление жителей Хааберсти с имеющимися в районе возможностями занятия спортом и разъяснение необходимости оздоровительного спорта и здорового питания. Распространение соответствующей информации в районных СМИ и организация инфодней в районе. Два раза в год традиционно проводятся дни здоровья, в программе которых предусмотрены лекции на темы здоровья, дегустация и продажа полезных пищевых продуктов, а также презентации различной полезной для здоровья продукции. На днях здоровья можно принять участие в бесплатных ознакомительных уроках водных тренировок и получить удовольствие от музыкальной терапии. Во время Дней Хааберсти семьям предлагается возможность принять участие в спортивных и оздоровительных программах.

3) Формирование привычек активного образа жизни у детей. Поддержка спортивных дней в детских садах и школах Хааберсти (мини-олимпиада и фотоохота в детских садах Хааберсти, бег у озера Харку для учеников школ Хааберсти, ориентирование на территории зоопарка «Белый медведь Франц» и т.п.), а также инициирование новых проектов (весной 2008 года начали проводиться уроки катания на коньках для детей старших групп детских садов Хааберсти в ледовом холле Premia). В январе 2009 г. в Хааберсти открыли круглогодичный каток, где воспитанники детских садов смогут получить

первые навыки катания на коньках. Городская управа Хааберсти подарила двум поблизости расположенным детским садам коньки, которых хватит на целую группу.

III. Профилактика ВИЧ/СПИДа и наркомании

1) Профилактическая работа в школах - конкурс рисунков и плакатов на тему профилактики наркомании, участие в кампании «Некурящий класс».

2) Проведение свободного от табака дня и дня «Нет курению» в различных рабочих комнатах Открытого молодежного центра Хааберсти.

3) Информирование жителей района о вреде курения - распространение информационных материалов на днях здоровья и семейных днях, пропагандирование жизни без табака в сотрудничестве с клубом некурящих FreshLife, предлагая альтернативные возможности для проведения свободного времени. Уборка окурков на пляжах Хааберсти вместе с информационной работой.

4) Сексуальное воспитание в школах и проведение дня борьбы со СПИДом через проведение танцевального конкурса «Slide».

Результаты и анализ

В заключение можно сказать, что чем лучше мы работаем в сфере профилактики, тем меньше становится потребность в центрах низкого порога и лечебных учреждениях. Инвестируя в развитие района, создавая и поддерживая социальные инфраструктуры, повышающие чувство защищенности и способность справляться с жизненными ситуациями, инвестируя в начинания, содействующие здоровому поведению, и делая их доступными для населения, мы способствуем развитию капитала здоровья. Это длительный процесс, результаты которого проявятся через много лет. В качестве первого результата целенаправленных действий по укреплению здоровья отмечается повышение осведомленности жителей района по вопросам здоровья, а также более активное участие в оздоровительных и спортивных программах.

«Никогда не сомневайся, что небольшая группа заинтересованных и увлеченных людей может изменить мир. Никто другой этого сделать не сможет, так как собраться вместе - это начало,

остаться вместе - это прогресс, а сотрудничество - это успех».
Маргарет Мид



Восточно-Таллиннская центральная больница



Об организации: Одна из главных целей Восточно-Таллиннской центральной больницы заключается в создании для своих работников хорошей и безопасной трудовой среды. Девиз больницы: «С человеком - по-человечески».

Миссия больницы состоит в том, чтобы, предлагая сосредоточенную на человеке врачебную и сестринскую помощь, содействовать повышению чувства социальной защищенности в обществе. Миссию поддерживают продолжительные традиции в качестве учреждения здравоохранения, опыт работников и смелое отношение к новшествам.

Основной принцип: «С готовыми сотрудничать и увлеченными своим делом работниками мы можем предложить своим пациентам качественное обслуживание, поэтому обеспечение хорошей и безопасной трудовой среды является одним из важнейших принципов работы нашей больницы. Современная среда, необходимые средства, широкомасштабная программа обучения и действующая регуляция являются предпосылкой для результативной работы каждого работника».

Ральф Алликвез, председатель правления Восточно-Таллиннской центральной больницы

Адрес:
Рави 18, 10138 Таллинн

Контактное лицо:
Салли Марипуу,
руководитель службы трудовой среды,
тел. 697 4736,
э-почта: Sally.maripuu@itk.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2006 г.

Положительный опыт I: Применение личной карты факторов риска работника

Целевая группа

Все работники учреждения (2150).

Задача: с помощью индивидуального подхода к работнику создать систему оценки рисков и применения превентивных мер, охватывающую всю больницу; цель - осведомленный и готовый к сотрудничеству работник.

Описание потребности

Работник, не знающий о факторах риска трудовой среды или игнорирующий требования безопасности, ставит под угрозу как свое здоровье, так и здоровье своего коллеги и пациентов.

Проблема состоит в том, что анализ риска не отражает возможные факторы опасности для конкретного работника. Анализ риска отдела или структурного подразделения отражает риски всего отдела или структурного подразделения в целом, однако его применение в повседневной работе не дает ожидаемых результатов, поскольку

- 1) это слишком объемный документ для применения,

2) он не является персональным, недостаточно выражает риски конкретного работника,

3) в него невозможно оперативно вносить изменения, слишком трудоемко.

Оценка факторов риска должна исходить из конкретных трудовых обязанностей работника. Факторы риска работников одного и того же отдела и работающих на одной и той же должности могут различаться, общей оценки может быть недостаточно. Все существующие в отделе факторы риска не угрожают каждому работнику.

Описание деятельности

К созданию системы оценки рисков мы приступили в 2003 году, оценивая эффективность деятельности один раз в год и постоянно внося в ходе работы изменения и дополнения.

В 2005 году мы начали применять карту факторов риска работника.

Мы создали в больнице систему, при которой мы в ходе вступительного инструктажа знакомим работника с факторами риска его трудовой среды, взяв за основу результаты оценки рисков.

Важно, чтобы в описании факторов риска работника были учтены специфика работы и рабочего места каждого работника.

Карта факторов риска представляет собой компактную, максимальную и персональную информацию относительно факторов риска работника, представленную в сжатой форме.



1. А - типовой случай (см. карту факторов риска Приложение 1, пример 1 и 2).

Работник поступает на работу, проходит необходимый инструктаж, индивидуальную подготовку, обучение и медицинский осмотр. Заполняются необходимые документы и уточняется карта факторов риска.

К моменту проведения медицинского осмотра врач по гигиене труда получает из службы по охране трудовой среды карту факторов риска работника и анализ риска отдела или структурного подразделения.

Врач по гигиене труда сначала знакомит с результатами медицинского осмотра самого работника.

Из рекомендации врача по гигиене труда мы узнаем, на какие проблемы следует обратить больше внимания и какие возможности нужно еще создать для работников.

За реализацию рекомендаций и проверку их соблюдения отвечает непосредственный руководитель работника.

2. Случаи, где дополнительно необходимы описания рабочего места и организации труда

- В - вследствие поднятых работником или обнаруженных при медицинском осмотре проблем со здоровьем работника
- С - если произошла опасная ситуация и получена травма или появились проблемы со здоровьем

Работник проходит дополнительный инструктаж или обучение, при необходимости - медицинский осмотр. В случае контакта с инфекционными больными с работником в дальнейшем занимается врач-инфекционист, который проводит контрольные исследования и берет работника под наблюдение, при необходимости назначает профилактическое лечение.

Результаты и анализ

Преимущества применения карты факторов риска: карта является компактной, простой, персональной, понятной для работника и ее отправление электронным путем обеспечивает быстрый обмен информацией. Очень важно и то, что работник чувствует заботу о себе.

Проблемы внедрения: требует ежедневного вмешательства.

Мы поставили перед собой цель найти подход к каждому отдельному работнику через персональную оценку рисков, профилактическую деятельность и обучение. Осведомленный и готовый к сотрудничеству работник является ключевым фактором безопасной работы.

Персональное установление факторов риска и их оценка дает постоянную информацию и возможность при необходимости оперативно менять организацию труда, вносить изменения и дополнения в программу обучения работников и считаться с необходимостью улучшения условий труда и трудовой среды.

Предоставленные работнику возможности:

- работник знает об опасностях - это обеспечивается системой инструктирования
- работник знает, как избегать опасности - он обязан пройти подготовку и предусмотренные обучения
- работник знает, что нужно делать в случае появления опасности - установлен порядок, кому, что и каким способом сообщить и как действовать

В больнице все работники проходят медицинский осмотр в соответствии с факторами риска и сроком, назначенным врачом по гигиене труда. У каждого работника заполнена карта факторов риска, при периодическом медицинском осмотре специалист по вопросам трудовой среды проверяет соответствие факторов риска и в случае изменений составляет новую карту.

Эффективность результатов:

- осведомленный работник умеет беречь свое здоровье и предупреждать проблемы со здоровьем
- мы держим события под контролем, ведем статистику и анализируем результаты
- используем информацию при обновлении планов действий по профилактике и уменьшению рисков в больнице
- используем информацию при осведомлении, инструктировании, подготовке и обучении работников
- персональный подход обеспечивает работнику безопасность
- конкурентоспособность больницы повысилась благодаря увлеченным своим делом работникам



Положительный опыт II: Профилактика заболеваний костно-мышечной системы работников

Целевая группа

Сестры и обслуживающий персонал.

Задача: профилактика заболеваний костно-мышечной системы у работников, занимающихся оказанием помощи пациентам и их перемещением, путем изучения и применения правильных приемов работы.

Описание потребности

Факторы риска при ручном перемещении пациентов:

1. крупные и тяжелые пациенты
2. неудобно захватить, различные патологии устанавливают ограничения для мест захвата и поддержки
3. слишком большое физическое напряжение при перемещении

пациента с кровати на носилки или инвалидное кресло и наоборот

4. в ситуациях, когда мало места или нельзя удобно подойти к пациенту, можно перемещать пациента, поворачивая только верхнюю часть туловища

5. из-за незнания или неумения пациента перемещают в неустойчивом или неудобном положении

6. перемещение пациентов, находящихся в состоянии психоза, может сопровождаться их резкими движениями

7. в некоторых помещениях бывает мало места (туалет, другое узкое помещение)

8. после уборки влажный пол может оказаться скользким и вызвать опасность падения

9. перемещение на разных уровнях может сопровождаться опасностью падения

10. в отделениях, где много лежачих больных и нужно ежедневно

неоднократно помогать и перемещать пациентов, делая это на неудобной высоте или на неудобном расстоянии

11. при оказании помощи пациентам существует опасность нанести вред здоровью, если работник носит неподходящую обувь

12. при перемещении пациентов опасность для здоровья работника может вызвать и собственное состояние здоровья работника

Влияние/последствия

В результате перемещения тяжестей легко могут появиться нарушения здоровья - мышечное напряжение, боли в нижней части спины, заболевания плечевого пояса, травмы спины, которые, в свою очередь, могут привести к нетрудоспособности. Дополнительные проблемы может вызвать и то обстоятельство, что другие работники должны выполнять работу отсутствующего работника, это приводит к перегрузке и увеличивает опасность получения травм. Больнице наносится прямой ущерб в виде выплаты компенсаций по болезни.

Описание деятельности

Мы решили проблему в целом.

1. В первую очередь, в отделениях были оценены риски, чтобы выяснить основные опасности и проблемы при оказании помощи пациентам и при их перемещении. Служба трудовой среды привлекла к оцениванию компетентных работников и работников, уполномоченных по вопросам трудовой среды. В восстановительно-обслуживающих отделениях, где больше всего лежачих пациентов, были проведены анкетные опросы для выяснения мнения и предложений работников.

2. Ответственные работники отделений и работники, уполномоченные по вопросам трудовой среды, были проинформированы о результатах оценки рисков, и были внесены предложения по снижению уровня риска.

3. При направлении работника на медицинский осмотр в персональной карте факторов риска работника были указаны факторы риска, с которыми

работник соприкасается, с учетом результатов оценки рисков. Используя матрицу, был рассчитан уровень риска при перемещении пациентов.

4. Врач по гигиене труда дает работнику рекомендации по безопасной работе и профилактике недугов, которые могут возникнуть при перемещении пациентов. Врач по гигиене труда представляет решения медицинского осмотра в службу трудовой среды, которая передает рекомендации врача руководителям клиник/служб/отделений и информирует руководство больницы о полученных результатах.

5. Руководители отделений оценивают потребность каждого работника в обучении с учетом результатов оценки рисков и рекомендаций врача по гигиене труда, исходя из условий и средств труда. Руководители клиник вносят предложения по обновлению вспомогательных средств и организации обучения по перемещению пациента, давая обратную связь о применении вспомогательных средств и внедрении усвоенных в ходе обучения приемов.

6. Обучающий центр на основании полученной информации разрабатывает программу обучения по ручному перемещению тяжестей и ведет учет работников, прошедших обучение работников. Существует несколько видов обучения:

а) порядок обучения нового работника разрабатывается в сотрудничестве с руководством, отделом персонала, службой трудовой среды и ответственными работниками отделения

б) обучение в отделении зависит от специфики конкретного отделения, применяемых вспомогательных средств, потребности в оказании помощи пациентам и их перемещении; работника обучают по одной конкретной технике до тех пор, пока каждая из них не усвоена, это проводится постоянно

с) обучение по специфическим профильным темам исходит из специфики пациента, например, пациенту после протезирования сустава и пациенту с парезом помощь оказывается по-разному; перенос пациентов с различными диагнозами с одного стула на другой, с кровати на стул и т.д. производится с применением совершенно разных приемов

Результаты и анализ

Внедрение системы обучения по перемещению тяжестей дало следующие результаты:

1. уменьшилось количество несчастных случаев и травм на работе, сократилось число заболеваний костно-мышечной системы, связанных с перемещением пациентов, снизился уровень нетрудоспособности
2. закрепились более эргономичные приемы работы, прошедшие обучение работники применяют правильную технику перемещения пациентов
3. правильное и рациональное применение вспомогательных средств
4. улучшился внутренний климат - стало меньше проблем в командной работе, работники не должны больше работать сверхурочно

Центральная криминальная полиция



Основной принцип: «Чиновник в хорошей физической форме намного эффективнее в своей работе. Руководитель средней ступени, который является самым важным звеном в криминальной полиции, служит лучшим примером в занятиях спортом. Основная часть руководителей Центральной криминальной полиции принимают участие в мероприятиях силовых структур, например, в скаутском походе, различных паравоенных мероприятиях, соревнованиях по экстремальным видам спорта. Они также активно содействуют развитию народного спорта: баскетбол и бадминтон превратились в козырные виды спорта. Я открыл для себя бег на длинные дистанции, а именно - полноценный марафон, и берусь утверждать - сил для работы стало больше. Давайте не будем обещать, что начнем заниматься спортом завтра, сделаем это уже сегодня!»

Ээрик Хельдна, директор Центральной криминальной полиции

Адрес:
Теэстузе 52, 10416 Таллинн

Контактное лицо:
Ли Кааре,
руководитель отдела персонала,
тел. 612 3729,
э-почта: ly.kaare@politsei.ee;

Марианн Теэ,
специалист по персоналу и трудовой среде,
тел. 612 3711,
э-почта: mariann.tee@politsei.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2008 г.

Положительный опыт: Полицейский в форме - в хорошей форме

Целевая группа
Все работники.

Описание потребности
Поступающий на службу полицейский проходит тест на профессиональную пригодность, значительную часть которого составляет проверка физической выносливости. Хорошую физическую форму он должен сохранять в течение всего срока службы.

Спорт снимает стресс, а стресс является неизбежным спутником сотрудника криминальной полиции.

Состояние здоровья сотрудника полиции должно позволять ему выполнять возложенные на полицию обязанности. В требованиях к профессиональной пригодности указано, какие тесты на физическую выносливость сотрудник полиции должен выполнять каждый год. Эти требования различаются для мужчин и женщин, а также по возрастным группам. Полицейский и спорт неразделимы.

Описание деятельности

Что сделала Центральная криминальная полиция, чтобы каждый работник мог заниматься спортом?

У нас есть свой тренажерный зал, которым каждый работник может пользоваться в удобное для него время. Жестких границ для пользования тренажерным залом в рабочее время у нас не существует. Поскольку время работы полицейского от него не зависит, то тренажерный зал открыт с раннего утра до позднего вечера - можно прийти потренироваться на тренажерах, когда есть время и желание.



У нас можно посещать массаж - мы приобрели массажный стол, массажиста заказываем в рабочие помещения Центральной криминальной полиции. К нему на прием работников регистрирует специалист по персоналу и трудовой среде. За услуги каждый работник платит сам.

Все работники могут один раз в неделю ходить плавать в водный центр «Kalev». Это можно делать с сентября по июнь, расходы несет работодатель.

Волейболисты и баскетболисты могут раз в неделю пользоваться для тренировок арендованным залом.

Традицией стали проводимые внутри учреждения соревнования на гребном эргометре и соревнования по стрельбе, а также общий зимний спортивный день. Каждый может выбрать для себя подходящий и наиболее приятный вид соревнований.

Недалеко от Центральной криминальной полиции находится реконструированный парк Каламая. Это место, куда полицейские в свободное время ходят бегать. Красивое зеленое окружение и более чистый воздух, чем в центре города, всячески способствуют занятиям оздоровительным спортом.

Кроме того, что предлагает работодатель, люди сами находят возможности для занятий спортом - тренировки посещают команда бадминтонистов почти из 10 человек и команда *X-Dream*, вместе играют в теннис и катаются на горных лыжах как в Куутсемяэ, так и за пределами Эстонии.

Работников Центральной криминальной полиции объединяют общие мероприятия в свободное от работы время, например, участие в беге Swedbank или посещение культурных мероприятий.



Результаты и анализ

У нас проводится два-три спортивных дня в год - весной и осенью. В команду организаторов входят спортивный инструктор и работники бюро персонала.

В программе спортивного дня - бег, отжимания (на весу и в упоре лежа), силовые упражнения для мышц пресса и приседания. Результаты сравниваются с прошлогодними. У кого результаты оказались хуже, чем в прошлом году, может снова попытаться осенью.

TOO Laulasmaa Resort



Адрес:

Пухкекю 4, Лауласмаа, 76702 Харьюмаа

Контактное лицо:

Эстер Саареметс,
менеджер по персоналу,
тел. 687 0804,
э-почта: ester@laulasmaa.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2006 г.

Об организации: TOO Laulasmaa Resort - это расположенный среди красивой природы и обладающий большими возможностями центр, который включает в себя спа, отель и конференц-зал. Мы стараемся обеспечить благополучие каждого посетителя, предлагая ему высокий уровень обслуживания, заботу, а также вдохновляющую и расслабляющую среду. Концепция расслабления проходит через всю культуру обслуживания и выбор услуг TOO Laulasmaa Resort. То же самое мы предлагаем и своим работникам.

Основной принцип: «Поскольку мы являемся предприятием обслуживания, то считаем очень важным, чтобы наши работники были здоровыми, веселыми и довольными своей работой».

Хельдур Сассь, член правления Laulasmaa Resort

Положительный опыт: Неделя здоровья для персонала Laulasmaa Resort

(август и сентябрь 2007 г.)

Целевая группа
Все работники (55).

Описание потребности

В сегодняшней относительно вредной для здоровья среде важно знать, как сохранить

свое здоровье и здоровье своих близких и включить в свой дневной график мероприятия по укреплению здоровья. Под вредными факторами окружающей среды мы понимаем загрязненный воздух, обработанную пищу, сидячий образ жизни, а также напряжение и стресс дома и на работе.

Цель недели здоровья состояла в ознакомлении и пропагандировании среди своих работников здорового образа жизни и их обучении активно его вести, чтобы обеспечить тем самым благополучие как предприятия, так и персонала.

Описание деятельности

К теоретическим занятиям (циклы лекций) был привлечен весь персонал Laulasmaa Resort, к практическим мероприятиям - 20 человек. Работники, прошедшие практическое обучение, должны были затем передать свой опыт и знания остальным работникам своего отдела.

Неделя здоровья длилась семь дней, она включала в себя следующие курсы и занятия:

- * оценка здоровья
- * зеленое меню
- * лекции на тему здорового питания
- * движение: йога, ходьба с палками, плавание

1. Оценка здоровья

Неделя здоровья началась с медицинской оценки. В ходе этой оценки мы измеряли вес

работников, определяли содержание жира и воды в организме, мышечную массу и индекс массы тела (ИМТ). Измеряли также уровень холестерина и сахара. Через неделю мы сравнивали эти параметры с новыми и делали заключения.

2. Зеленое меню

Пища является лучшим лекарством и топливом для нашего организма. Правильная, т. е. сбалансированная и разнообразная пища дает необходимые витамины и минеральные вещества, а также нужное количество жиров, углеводов и белков. Перед тем, как организм начнет получать правильную пищу, необходимо его очистить от шлаков и токсинов.

Поэтому мы составили на эту неделю зеленое меню, которое включало в основном растительную пищу. Меню допускало употреблять почти все овощи и фрукты, но было большей частью обезжиренным. Только в салатах содержалось немного оливкового масла и в супы-пюре добавлялись сливки.

Поскольку очищение организма может быть очень трудным процессом, важно, чтобы пища гарантировала достаточное количество витаминов и минералов, лучшими источниками которых и являются овощи и фрукты.

Вторым важным аспектом зеленого или очищающего организм меню является питье воды. Здесь предпочтение мы отдавали, разумеется, щелочной ионизированной воде, поскольку в ходе очищения она нейтрализует циркулирующие в организме кислоты, которые могут вызвать боли в животе или изжогу. Помогают также всевозможные растительные чаи, которые успокаивают желудок.

3. Лекции на тему здорового питания

Поскольку мероприятие длилось всего неделю, в течение которой проходил и процесс очищения, то мы организовали каждый день одночасовые лекции о здоровом питании, рассказывая о том, как на следующей неделе уже самостоятельно продолжить правильный выбор продуктов. В ходе лекций мы рассмотрели все группы пищевых продуктов и исследовали, что и в

каком количестве следует употреблять в пищу и почему нужно отказаться от некоторых продуктов. Мы также рассмотрели, чем полезны витамины и минеральные вещества и откуда их можно получить. В соответствии с графиком работы персонала мы проводили лекции несколько раз в день.

4. Движение: йога, ходьба с палками, плавание.

Поскольку движение очень важно для сохранения и укрепления здоровья, то и оно занимало значительное место в программе недели здоровья. Каждое утро начиналось с упражнений йоги, а после обеда или в конце рабочего дня занимались поочередно ходьбой с палками и плаванием. Цель занятий йогой заключалась в том, чтобы научиться снимать повседневное напряжение и стресс. Ходьба с палками и плавание дают физическую нагрузку, которая повышает тонус мышц, выносливость сердца и ускоряет обмен веществ.

Результаты и анализ

- **Измеряемые параметры.** Почти у всех участников вес снизился на 1-3 кг; уменьшилось содержание жира и увеличилась мышечная масса или содержание воды. Содержание сахара нормализовалось у одного участника, у которого он раньше был повышен. Уровень холестерина уменьшился у половины участников.
- **На основании обратной связи.** Самочувствие стало лучше, исчезла усталость и прибавилось энергии. Появились азарт и интерес продолжать неделю здоровья и поделиться знаниями с другими.
- **Польза для предприятия.** Работники стали более осведомленными в вопросах здоровья, умиротворенными, умеют передать свои знания и клиентам.

Повышенное внимание направлено на качественную и здоровую пищу, которую предлагал *Wellness Buffee*. Активное обучение здоровому образу жизни через движение, правильное питание и расслабляющие, снимающие напряжение процедуры и методы являлось нашей целью в каждой сфере деятельности.

К лету 2009 г. ситуация на нашем предприятии изменилась. Мы не отказались от здорового образа жизни, поскольку по-прежнему можем предложить своим работникам приятную трудовую среду.

Наши работники могут пользоваться водным центром Laulasmaa Resort по своему желанию. В красивую погоду они могут ходить с палками в сосновом лесу или взять напрокат велосипед, чтобы проветриться после длинного и утомительного рабочего дня. Можно также воспользоваться услугами массажа наших очень хороших массажистов. Три раза в день мы предлагаем работникам горячую пищу в столовой. Работники, приезжающие на работу издалека, могут переночевать в отеле в предусмотренных для этого номерах.

По инициативе самих работников организованы тренировки по йоге.

Для обслуживающего персонала и поваров предприятие предоставило удобную и представительную рабочую одежду.

Для новых работников мы организуем инфодни, где опытные руководители отделов рассказывают о работе и продуктах своего отдела, чтобы помочь новому работнику как можно быстрее адаптироваться в трудовой среде.

После утомительного дня обучения мы пользовались возможностью пойти в лес и поиграть с командой в спортивные игры.

Южная префектура полиции



Об организации: Центр Южной префектуры полиции находится в Тарту и охватывает шесть уездов: Тартуский, Вильяндиский, Вырусский, Валгаский, Пылваский и Йыгеваский. В учреждении работает около 900 работников.

Основной принцип: *«Инвестируя в здоровье работников и способствуя здоровому образу жизни и работы, мы обеспечиваем более сильный в духовном и физическом плане коллектив и можем увереннее справляться с повседневными трудными ситуациями. Нехорошо все в жизни измерять деньгами, но инвестирование в укрепление здоровья через несколько лет окупит понесенные работодателем расходы и в денежном выражении».*
Рихо Тамм, полицейский директор служебного отдела

Положительный опыт I: Ходьба с палками со светоотражателями

Целевая группа
60 работников и полицейская собака.

Описание потребности
С пешеходами, которые не носят светоотражатель, происходит много несчастных случаев.

Адрес:
Рииа 132, 51014 Тарту

Контактное лицо:
Хелен Перли,
главный специалист по трудовой среде,
тел. 730 8632,
э-почта: helen.perli@politsei.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2006 г.

Цель состоит в пропаганде применения светоотражателя и одновременно полезного для здоровья движения (например, ходьба с палками), которая не требует особой физической выносливости, не зависит от состояния здоровья, возраста и не требует больших затрат. Пребывание на свежем воздухе и умеренная тренировка всех мышечных групп полезны и для сердечно-сосудистой системы. Долговременное воздействие проекта было ориентировано на всех наших жителей и было упомянуто в средствах массовой информации Эстонии.



Описание деятельности
Работников снабдили палками для ходьбы, к которым прикрепили полоски светоотражателя, выдали сигнальные жилеты и еще обычный светоотражатель, чтобы, как это принято, повесить его на высоте колена.

После рабочего дня, когда стемнело, всех участников вывезли за 5 км от города, и оттуда после инструктажей и построения работников по два человека в ряд началась ходьба с палками в умеренном темпе обратно в город по обочине шоссе.



Результаты и анализ

Обратная связь была неожиданно очень положительной. Эффект, произведенный движущейся по шоссе в непроглядной темноте группой, похожей на длинного светлячка, был поразительным, а еще оживление вносила полицейская собака в сигнальном жилете. Водители находились в замешательстве или просто смотрели, однако никто не проезжал мимо «светлячка» со скоростью более 20-30 км/ч. Большая часть движущихся навстречу машин осторожно остановилась у обочины и уехала только после того, как прошла группа.

Были и проблемы. Выяснилось, что светоотражатель у колена и палки - вещи несовместимые, так как по прибытии в пункт назначения обнаружилось, что светоотражатели исчезли (во время ходьбы подвешенный светоотражатель неизбежно закручивался вокруг палки). Поскольку вся группа была оснащена еще сигнальными жилетами и палками со светоотражателями, то потеря оказалась не такой уж большой.

Положительный опыт II: Комната для расслабления

Целевая группа
Все работники.

Описание потребности

Работа полицейского - это эмоциональное, умственное и физическое напряжение. Чтобы восстановить работоспособность и душевное

равновесие иногда нужно побыть одному и расслабиться.

Цель - предложить работникам возможность отключиться от работы и расслабиться. В целевую группу входили все работники, но на практике больше возможностей пользоваться комнатой для расслабления имели работники главного здания в Тарту.

Описание деятельности

Мы выбрали подходящие вибромассажные стулья и хорошую музыкальную систему. Поскольку музыка влияет на наше подсознание, чувства и поведение, то мы попросили музыкального терапевта подготовить два получасовых музыкальных CD. Один - для заряжения энергией, а второй - для расслабления и успокоения. Кроме того, работник получает свою любимую музыку с собой. Одновременно проходить сеанс в помещении могут и два человека. Они при желании могут слушать одновременно и совершенно разную музыку - для этого около каждого массажного стула установлена техника и наушники. При помощи пульта можно выбрать подходящий режим работы массажного стула.

Работники могут забронировать себе время посещения комнаты для расслабления через интранет, а ключи взять у дежурного. Пользование комнатой отдыха сделано максимально простым для работника. При необходимости информацию и консультацию относительно комнаты можно получить у специалиста по трудовой среде.



Результаты и анализ

На практике комнатой пользуются довольно редко, хотя надеялись, что будет наоборот.

Причина в том, что люди не хотят тратить рабочее время просто на лежание. Многие в рабочее время скорее пойдут в тренажерный зал, на аэробику, существует и много других тренировок. Вторая причина заключается в том, что в нашем обществе люди еще не умеют ценить значение отдыха и расслабления и не понимают, насколько это может повысить результативность. Третья причина кроется в перегрузке чиновников работой - у них не остается времени на расслабление. Люди, которые посещали комнату расслабления, как правило, получали позитивный опыт и одобряют наличие такой комнаты.

Положительный опыт III: Услуга гигиены труда в своем учреждении

Целевая группа
Все работники.

Описание потребности

У врача по гигиене труда должен быть хороший обзор о состоянии здоровья работника. Повторные проверки у одного и того же врача дают лучший результат, чем пользование услугами нескольких врачей по гигиене труда, поскольку повторно приходящий врач уже знает работников и имеет точный обзор об изменениях в состоянии здоровья и образе жизни каждого работника.

Цель состояла в том, чтобы предложить каждому работнику вытекающий из закона качественный и гибкий осмотр врача по гигиене труда. Была поставлена цель предложить такую услугу всем работникам от вспомогательного персонала до полицейского чиновника и осуществить это во всех шести уездах.

Описание деятельности

В учреждениях были созданы подходящие для приема врача помещения, которые были оборудованы инвентарем и мебелью, предназначенными для простого медицинского осмотра. Был найден партнер по сотрудничеству, которым до настоящего времени является Центр исследований в области здоровья и гигиены труда Тартуской университетской клиники. Работникам де-

лают все необходимые элементарные процедуры на работе. В клинику нужно идти только в том случае, если работник направлен на рентген легких или к врачу-специалисту. Основанием для выбора медицинских обследований являются трудовые обязанности и потребности конкретного работника. Идя на осмотр, каждый работник имеет при себе заранее заполненные анкеты. Кабинеты были открыты в апреле 2005 г.

Результаты и анализ

Услугами врача по гигиене труда воспользовались 100% работников. Все осуществляется в текущем порядке и быстро, врач работникам уже знаком, что внушает им чувство безопасности, так как люди смелее решаются говорить о своих проблемах. Это в свою очередь обеспечивает более высокое качество услуги, работник становится более жизнерадостным и здоровым, так как помощь была оказана вовремя, а некоторые работники получили также помощь в решении других проблем со здоровьем, которые врачи по гигиене труда за счет работодателя обычно «искать» не должны. Для работника важнее всего то, что к нему подходят индивидуально, а не по конвейерному методу. Для работодателя удобно, что обмен информацией осуществляется напрямую и быстро, это исключает потерю важной информации. Все связанные с осмотром решения и рекомендации передаются в беседе с глазу на глаз. При нынешнем темпе жизни это является большим плюсом, который люди начинают все больше ценить.

Врач и медсестра принимают пациента в одном помещении и вместе его осматривают. Во многих новых и современных медицинских учреждениях врач и сестра принимают пациента в отдельных кабинетах и по отдельному графику, что для пациента означает лишнюю трату времени, двойное раздевание-одевание и повторный рассказ о своих проблемах. Наша же система обеспечивает экономию времени.

Проблема состоит в том, что поскольку кабинет находится в Тарту, то работники других уездов должны запастись большим количеством времени для поездки к врачу. Часть работников совмещает свою поездку в Тарту с ведением рабочих дел.

Западная префектура полиции



Об организации: Западная префектура полиции - это местное учреждение Департамента полиции, обладающее полномочиями исполнительной государственной власти, состоящее из пяти территориальных структурных подразделений (Раплаский, Пайдеский, Хаапсалуский и Курессаареский полицейские участки и Пярнуский отдел полиции) и функциональных структурных подразделений, которые расположены в пярнуском здании префектуры.

Основной принцип: *«С точки зрения работодателя, работа, здоровье и семейная жизнь людей должны быть неразделимы. Человек является единым целым, и если все части одного целого обеспечены по крайней мере удовлетворительно, то от человека можно ожидать увлеченности своим делом. Полицейский несет людям чувство безопасности, однако он сам должен чувствовать себя в безопасности, иначе он не будет вызывать доверия. К тому же, каждый работодатель обязан заботиться о своих работниках - просто по-человечески».*

Прийт Суве, префект полиции

Адрес:
Пикк 18, 80089 Пярну

Контактное лицо:
Марианн Нурместе,
главный специалист по трудовой среде,
тел. 444 6496,
э-почта: mariann.nurmeste@politsei.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2006 г.

Положительный опыт: Спорт - основа хорошего здоровья!

Целевая группа

Все работники.

Описание потребности

С одной стороны, постановлением Правительства Эстонской Республики к чиновникам полиции предъявлены требования по профессиональной пригодности, часть из которых касаются физической подготовки. Согласно упомянутому постановлению, чиновники полиции обязаны ежегодно проходить тесты на специальную и физическую подготовку.

С другой стороны, Западная префектура полиции старается пропагандировать среди своих работников и членов их семей оздоровительный спорт и здоровый образ жизни. Оздоровительный спорт помогает снять свойственное для работы полицейского напряжение и расслабиться.

Цель: более спортивные работники.

Описание деятельности

Чтобы полицейские чиновники могли иметь предусмотренную постановлением физическую форму, и чтобы она оставалась стабильной, полицейские (а также другие

работники Западной префектуры полиции) имеют возможность бесплатно пользоваться тренажерным залом, бассейном и спортивным залом для игр в мяч.

Тренажерные залы имеются почти во всех территориальных структурных подразделениях.

Бассейном и спортивным залом (а также тренажерным залом, если его нет в учреждении) хотя бы раз в неделю может пользоваться каждый работник Западной префектуры полиции. Это оплачивает учреждение.

За организацию таких занятий спортом отвечают руководитель службы персонала и старший специалист, чья основная работа заключается в планировании и проведении спортивных занятий и физической и специальной подготовки в сотрудничестве с назначенными для структурного подразделения спортивными инструкторами.

Один раз в год, как правило, в марте, проводится общепрефектурный спортивный день, который имеет спортивно-развлекательный характер. В последние годы спортивный день проводился на легкоатлетическом манеже Пярнуской Ганзейской гимназии. На спортивном дне 2009 г. проводились соревнования в беге на 60 м, прыжках в длину и в высоту, толкании ядра и по волейболу. Кроме того, проходил развлекательный конкурс на приз префекта полиции.

Соревновались команды структурных подразделений, но участвовать можно было и в индивидуальном порядке.

Спортивный день организуется службой по персоналу префектуры. Аренду помещений и призы обеспечивает также префектура.

Чтобы чиновникам Западной префектуры полиции и членам их семей предоставить больше возможностей для занятий спортом и в целях пропаганды здорового образа жизни, в начале 2005 года было создано неформальное объединение «Спортивное общество Западной полиции».

Цель деятельности спортивного общества заключается в создании благоприятных условий для занятий спортом и проведения свободного времени полицейских чиновников, публичных служащих, членов их семей, детей и молодежи, культивирование различных видов спорта и их развитие из оздоровительного спорта в соревновательный, а также повышение общественной и физической активности участников.

Для достижения целей Спортивное общество:

- организует спортивные соревнования, тренировочные сборы, семинары;
- развивает сотрудничество с другими спортивными обществами и организациями, местными самоуправлениями, фирмами и отдельными лицами, а также международными организациями;
- в пределах возможностей поддерживает спортсменов и спортивных активистов;
- может назначать премии и поощрять отличившихся в спорте лиц и организации;
- запускает и реализует проекты, содействующие достижению целей общества, и организует их финансирование из различных источников;
- проводит другие мероприятия в целях развития спортивной жизни и здорового образа жизни своих членов.

В спортивное общество входит пятьдесят человек. Работу общества организует руководство, состоящее из пяти человек, и исполнительный руководитель.

Ежегодно, не менее двух раз (летом и зимой) спортивное общество организует спортивные выходные дни, в которых могут принять участие как члены спортивного общества, так и другие работники учреждения и члены их семей. Например, в июле 2008 года летние спортивные дни проходили на Кихну, где люди катались на велосипедах, играли в пляжный волейбол и занимались другими летними видами спорта, а в феврале 2009 г. катались на лыжах и на санках с горы Валгехобузе. В марте 2009 г. проходил блиц-турнир по шахматам, в котором, кроме шахматистов префектуры, участвовали также гости из Западной окружной прокуратуры и Западного налогового и таможенного центра.

Деньги на организацию мероприятий спортивного общества были получены как от спонсоров (в т. ч. поддержка Западной префектуры полиции), так и от Совета по налогу с азартных игр.

Результаты и анализ

Предлагаемыми префектурой видами спорта (плавание, тренажерный зал, игры с мячом) занимаются работники, которые этого желают.

Люди с удовольствием принимают участие в ежегодных спортивных днях организации. Многие индивидуальные участники приходят проверить свою форму и попытаться установить личные рекорды.

Хотя количество членов Спортивного общества Западной полиции и остается стабильным, однако в организуемых спортивным обществом мероприятиях

участвует все больше работников (также работников, которые еще не являются членами спортивного общества) вместе с семьями. Исходя из этого, можно сказать, что работники учреждения стали спортивнее, повысилась их осведомленность в области спорта, и они не теряют интерес к спортивным мероприятиям. Спортивные мероприятия приветствуются, но они должны находиться в процессе постоянного изменения и развития. Поэтому зимние и летние дни спортивного общества организуются в разных местах (летом мы ездили в Соомаа, на Вормси, Кихну, зимой - в Отепяэ, на гору Валгехобузе и др.), а структура спортивного дня префектуры меняется каждые несколько лет.

Непреренно нужно учитывать обратную связь участников и их идеи, которые можно применить при организации следующего мероприятия.

Налоговый и таможенный департамент

MAKSU- JA TOLLIAMET



Об организации: Налоговый и таможенный департамент (НТД) - входящее в сферу управления министерства финансов правительственное учреждение, которое управляет государственными доходами, внедряет государственную налоговую и таможенную политику, защищает общество и законную экономическую деятельность.

Основной принцип: «Спортивный клуб является для работодателя самым положительным примером инициативы работника. Проведенный в клубе опрос показал, что 80% отвечавших занимаются спортом, прежде всего, в интересах собственного здоровья, а для 54% это служит способом расслабления. Это говорит о серьезном отношении чиновников к своему здоровью, результатом которого является высокая работоспособность и положительное отношение к жизни».

Дмитрий Егоров, исполняющий обязанности заместителя генерального директора Налогового и таможенного департамента

Положительный опыт: Жизнеспособный спортивный клуб Налогового и таможенного департамента

Целевая группа
Все работники.

Описание потребности
У работников Налогового и таможенного

Адрес:
Нарва мнт. 9, 15176 Таллинн

Контактное лицо:
Кайе Неллис,
главный специалист службы персонала и обучения, специалист по трудовой среде,
тел. 676 2333,
э-почта: kaie.nellis@emta.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2007 г.

департамента напряженная работа. Корректное выполнение трудовых обязанностей требует хорошей концентрации и внимательности; в отношениях с клиентами бывают ситуации, требующие уравновешенности и точности, а также умения владеть своими эмоциями и контролировать психическое состояние. В напряженные периоды добавляются риски для здоровья, вызванные сидячей работой и постоянным использованием компьютера, например, проблемы костно-мышечной системы, усталость глаз и общее утомление. Движение и оздоровительный спорт помогают снять накопившееся напряжение, укрепить физическое и психическое здоровье, чтобы лучше справляться с напряженной работой.

Спортивный клуб Налогового и таможенного департамента был основан 13 сентября 2006 года с целью укрепления здоровья чиновников путем создания возможностей для совершения благоприятного выбора или, другими словами, с целью организации,



Maksu- ja Tolliameti Spordiklubi

развития и координации мероприятий в области физической культуры и спорта как внутри департамента, так и с привлечением к всевозможным мероприятиям других заинтересованных в спорте групп.

Описание деятельности

К настоящему времени наш спортивный клуб насчитывает 193 члена. Мы продолжаем работать над тем, чтобы спорт вошел в массы, а массы - в спортивную форму!

У работников Налогового и таможенного департамента есть возможность пользоваться своим спортивным залом, где проводятся очень популярные тренировки по баскетболу, волейболу, йоге, аэробике, бадминтону, хоккею в зале, настольному теннису, *indiacs* и другим видам спорта. Работники занимаются еще плаванием, катанием на велосипеде, боулингом, легкой атлетикой, катанием на роликах и лыжах, футболом, теннисом, ориентированием, стрельбой, играми для тренировки памяти, шахматами и др. видами спорта.



В 2009 г. был создан свой сайт, на котором постоянно публикуется информация об уже проведенных мероприятиях и предстоящих в календарном плане соревнованиях.

В 2007 и 2008 гг. клуб финансировал участие своих членов в мероприятиях народного спорта, например, в Таллинском осеннем забеге, серии веломарафонов, серии забегов вокруг озер и многих других. В этом году для работников НТД регистрация на Осенний забег немного дешевле, существует также много льготных предложений в нескольких спортивных клубах.

Результаты и анализ

Своей деятельностью спортивный клуб смог больше, чем раньше мотивировать работников участвовать в мероприятиях народного спорта и тренировках. Спортивная деятельность создает у наших чиновников дополнительную мотивацию для совершения полезного для здоровья выбора и улучшает самочувствие.

К осени 2009 года к спортивному клубу присоединилось 11% работников по всей Эстонии. Участникам предлагается качественная спортивная одежда, на которой имеется логотип клуба; о деятельности клуба информируют всех работников посредством электронного письма с новостями дня; новости клуба работники могут также увидеть на сайте спортивного клуба.

Прекрасные спортивные результаты достигнуты как в индивидуальном, так и в командном зачете, например, в легкой атлетике, баскетболе и стрельбе. Один работник НТД играет в футбол в высшей лиге Эстонии. Некоторые любители регулярно участвуют во многих мероприятиях народного спорта. Больше всего людей участвуют в Энергетической ходьбе *Eesti Energia*, где НТД представлен командами «Всегда правопослушны», «Движение не облагается налогом» и «Непоседы». В серии оздоровительных забегов *Swedbank* принимают участие команды «Магистранты» и «АХ и ОХ на беговой дорожке».

Спортивный клуб НТД всячески содействует пропаганде спортивного образа жизни и достижению хороших результатов!

Nordea Pank Eesti



Об организации: Nordea Pank Eesti является филиалом финского Nordea Pank и входит в крупнейший в Северных странах финансовый концерн Nordea Bank AB. В Nordea Eesti около 500 работников, свыше 100 000 клиентов и более 20 офисов и центров обслуживания по всей Эстонии.

Как универсальный банк Nordea Pank предлагает все необходимые для повседневных расчетов банковские продукты и услуги. Сюда добавляются возможности инвестирования в фонды, кредиты, лизинг, гарантии и документальные платежи. Услуги лизинга и факторинга оказываются нашими дочерними фирмами Nordea Finance Estonia и Nordea Pensions, которая занимается пенсиями.

Основной принцип: «Главными ценностями Nordea являются незаменимые люди и сплоченная команда. Заботясь о благополучии и здоровье своих работников, мы можем их беречь и обеспечить их ценный вклад в организацию. Надеемся, что микроб здорового образа мышления заразит все большее количество людей во многих регионах Эстонии».

Яне Ярвальт, менеджер по персоналу Nordea Eesti

Положительный опыт: Укрепление здоровья в Nordea Pank

Целевая группа
Все работники.

Адрес:

Лийвалайа 45/47, 10145 Таллинн

Контактное лицо:

Марге Меэритс,
специалист по персоналу,
тел. 628 3463,
э-почта: marge.meerits@nordea.com

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2006 г.

Описание потребности

Очень важно, чтобы наши работники были увлечены своей работой и компетентны. Здоровая трудовая среда и предлагаемые работникам льготы для сохранения хорошего здоровья помогают восстановить трудоспособность и теснее связывают работника с организацией.

Работа с клиентами в банке является специфической: ответственность за денежные операции и обслуживание клиентов, сидение за рабочим столом в течение всего дня, кроме того, деньги являются одной из самых негигиеничных вещей в мире. Занятия спортом помогают облегчить вызванные длительным нахождением в вынужденной позе физические недуги и связанное с работой эмоциональное напряжение.

«Наша цель - это самореализация и развитие работника. Мы верим, что все зависит от человека. Nordea Pank ценит усердие и целеустремленность, наши работники постоянно ищут вдохновение в различных вызовах. Мы убеждены, что спортивные устремления являются хорошим способом испытать свои способности, укрепить чувство сплоченности и с помощью силы воли повысить целеустремленность», - говорит менеджер по персоналу Яне Ярвальт.

Предлагая здоровые условия труда и формируя трудовую среду, мы поставили перед собой цель создать интегрированный комплексный подход: компенсируем расходы

на оздоровительный спорт, обеды и дополнительный отпуск, поддерживаем в воспитании детей и предлагаем защищенность через оплату страхования жизни от несчастного случая. В соответствии со спецификой банковской работы мы поддерживаем укрепление здоровья преимущественно финансово. Для формирования вдохновляющей и поддерживающей атмосферы мы организуем различные совместные мероприятия по укреплению здоровья, а наши руководители ежедневно занимаются т.н. управлением настроения.

Описание деятельности

1. Занятия спортом. Оздоровительный спорт - это движущая сила!

В благодарность за хорошую работу Nordea Pank дополнительно инвестирует в здоровье и хорошее настроение своих работников. Для более гладкой организации занятий спортом создан Спортивный клуб Nordea, объединяющий как серьезно заинтересованных в спорте и соревнованиях работников, так и тех, кто хочет содержательно, весело и по-спортивному провести свободное время.

В настоящее время вступить в клуб могут все работники главного офиса Nordea и таллинских офисов, в других офисах действует система компенсации расходов на занятия спортом.

2. Компенсация обедов. Организму для работы требуется топливо.

Работодатель финансирует работнику обед в выбранном фирмой месте в соответствии с оговоренной суммой.

3. Пособия родителям. Для воспитания детей нужна поддержка!

Для поддержки своих работников, у которых есть дети, у Nordea Pank существует несколько способов:

* Родителю ребенка в возрасте до 14 лет Nordea Pank доплачивает за предусмотренные по закону дополнительные дни детского отпуска. Детский отпуск прибавляется к

основному или дополнительному отпуску и предоставляется вместе с ним или по договоренности сторон в другое время в том же рабочем году.

* Nordea Pank предоставляет работнику отцовский отпуск в течение 10 рабочих дней во время отпуска по беременности и родам у матери или в течение двух месяцев после рождения ребенка, за который выплачиваются отпускные на основании его средней зарплаты.

* После того, как государство заканчивает выплачивать родительскую компенсацию, Nordea Pank выплачивает ежемесячное пособие в течение четырех месяцев подряд. Пособие начинают выплачивать со следующего месяца после получения последней выплачиваемой государством родительской компенсации.

* Все работающие в Nordea Pank родители могут 1 сентября брать свободный день до того времени, когда ребенок пойдет в 7-ой класс.

4. Дополнительные отпуска. Лучший работник - это отдохнувший работник!

Nordea Pank предоставляет своим работникам возможность начиная со второго года работы брать дополнительный зимний отпуск. Для работников со стажем начиная с одиннадцатого года работы к предусмотренному законом отпуску добавляется еще одна неделя отпуска.

Кроме того, Nordea Pank частично компенсирует своим работникам два дня здоровья в течение рабочего года.

5. Страхование работников. Предлагаем своим работникам дополнительную защиту против несчастного случая!

Все работники Nordea Pank покрыты страхованием жизни и от несчастного случая. Страхование действует:

- в рабочее время на рабочем месте
- по дороге на работу или с работы домой
- при выполнении порученных работодателем трудовых обязанностей

Во время служебных командировок все работники Nordea Pank покрыты туристическим страхованием.

Результаты и анализ

Спортивный коллектив Nordea в течение многих лет добивался хороших результатов как на соревнованиях Союза корпоративного спорта, так и на мероприятиях народного спорта. Не надо удивляться, что на некоторых соревнованиях формируется команда из работников Nordea, как это случилось этим летом на организованной Kanal 2 Летней регате. В Таллинне в Спортивный клуб входит свыше 40% работников, к ним присоединяются активные и заинтересованные в спорте работники Nordea по всей Эстонии.

Среди работников широко применяются и очень высоко ценятся компенсация обедов и

занятий спортом, дополнительные выходные дни, а также оплачиваемые дни здоровья. В организованных нами курсах (например, курсах бальных танцев, лыжном лагере, курсах серфинга) также принимало участие большое количество работников, и мы получили положительную обратную связь относительно этих мероприятий.

При наборе персонала мы можем применять вышеизложенное в качестве аргумента, характеризующего хорошие условия труда и предприимчивую и целеустремленную команду Nordea Pank. Наши работники счастливы и рекомендуют организацию своим друзьям и знакомым как хорошее место работы. С другой стороны, применение вышеизложенных мер содействовало сохранению имеющихся работников и их большей преданности работе, что доказывают результаты наших ежегодных исследований в области удовлетворенности работой.

Департамент полиции



Об организации: Цель Эстонской полиции заключается в обеспечении безопасности и порядка в Эстонии, чтобы здесь могли чувствовать себя уверенно как жители Эстонии, так и наши гости. Эстонская полиция была создана в 1918 г. и воссоздана в 1991 г. Полиция состоит из четырех территориальных префектур полиции (Северная, Южная, Западная и Восточная префектуры) и двух общегосударственных учреждений полиции (Центральная криминальная полиция и Охранная полиция). Департамент полиции формирует и направляет развитие и стратегию полиции. Департамент полиции входит в сферу управления Министерства внутренних дел. Полицией руководит генеральный директор Райво Кюйт.

Основной принцип: *«В воссозданной эстонской полиции спорт с самого начала был в почете. Для полицейской организации крайне важно, чтобы работники были здоровы и находились в хорошей физической форме. Поэтому мы обеспечили для полицейских всевозможные условия для занятий спортом. Кроме того, у всех работников имеется возможность по крайней мере один раз в течение трех лет пройти полную проверку здоровья. Занятия спортом обеспечивают хорошее самочувствие и предпосылки для профессиональной работы в полиции. От*

Адрес:

Пярну мнт. 139, 15060 Таллинн

Контактное лицо:

Катрин Саар,
ведущий специалист по трудовой среде
Департамента полиции,
тел. 612 3137,
э-почта: katrin.saar@politsei.ee;
Майли Аппо,
генеральный секретарь Спортивного союза
Эстонской полиции.

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2006 г.

здоровых телом и духом полицейских зависит безопасность нашего государства». Райво Кюйт, генеральный директор Департамента полиции и пограничной охраны

Положительный опыт:
**Спортивный союз Эстонской
полиции: В здоровом теле -
здоровый дух!**

Целевая группа

Все работники.

Описание потребности

Определенно, возникает вопрос, зачем нужно полицейскому регулярно себя утомлять, если обязательные нормы нужно выполнять один раз в год, и уж как-нибудь это можно сделать.



Но еще древние греки говорили, что в здоровом теле - здоровый дух! Полицейский, который регулярно занимается спортом, лучше переносит ежедневный стресс и более вынослив в своей работе.

В Эстонской полиции спорт всегда был в почете. Начало более активной спортивной деятельности было положено 31 марта 2004г., когда по инициативе спортивного клуба Viljandi Jokker, Клуба тяжелой атлетики Эстонской полиции и Спортивного общества Таллиннской полиции был создан Спортивный союз Эстонской полиции (ССЭП). Первым президентом ССЭП был избран Калле Кландорф, нынешним президентом ССЭП является Калле Лаанет. Создание Спортивного союза Эстонской полиции является дополнительной ценностью работы в полиции, так как позволяет заниматься спортом как любителям здорового образа жизни, так и на высшем уровне. Время, потраченное на занятия спортом, ни в коем случае не потрачено зря, кроме хорошего самочувствия оно еще обеспечивает предпосылки для профессиональной работы полицейского. От здоровых телом и духом полицейских зависит безопасность всего нашего государства.



Между ССЭП и Департаментом полиции заключен договор сотрудничества, согласно которому ССЭП координирует деятельность спортивных клубов, обществ и объединений, организующих спорт для полицейских, и развивает спорт для полицейских в Эстонии.

Главные цели ССЭП заключаются в содействии полицейским в формировании

здорового образа жизни и ориентировании их на занятия спортом.



Описание деятельности

Руководство ССЭП составляет на каждый год календарь соревнований. В календаре соревнований на 2009 г. было включено 20 спортивных мероприятий, участвовали также в соревнованиях Европейского спортивного союза полиции (USPE). В полиции представлены следующие виды соревнований: лыжный спорт, футбол в помещении, силовой подъем, плавание, волейбол для ветеранов, стрельба из служебного пистолета, велосипедный кросс, волейбол, легкая атлетика, бадминтон, пятиборье, кросс, футбол, шахматы, гребной тренажер, ориентирование, баскетбол. В соревнованиях могут участвовать все работающие в полиции люди, соревнования проводит генеральный секретарь ССЭП. На соревнованиях вручаются премии и сувениры, в конце года отмечают лучших участников спортивных соревнований.

Поскольку задачей ССЭП является организация спортивных мероприятий для всех работников Эстонской полиции, то во всех учреждениях назначен работник, который занимается развитием спортивной жизни внутри учреждения (например, предоставление возможности пользоваться спортивными залами, дни здоровья, велосипедные походы и др.). В учреждениях можно заниматься, например, следующими видами спорта: баскетбол, волейбол, плавание, футбол. В большинстве учреждений полиции имеются и тренажерные залы. Все возможности заниматься спортом

зависят, прежде всего, от денежных средств учреждения, однако в каждом учреждении эти возможности зависят от договоренности с местными организациями, предлагающими возможности для занятия спортом.

Результаты и анализ

Результаты деятельности ССЭП и развития спортивной жизни внутри учреждений:

- посредством создания разносторонних возможностей для занятий спортом полицейские ценят здоровье и трудовую среду

- осведомленность полицейских в области спорта и здоровья повысилась
- улучшились духовное и физическое здоровье и качество жизни полицейских, полицейский со здоровым и положительным отношением к жизни служит примером для других членов общества
- у полицейских повысилось чувство сплоченности
- для полицейских созданы новые спортивные клубы, общества и объединения

AO Saint-Gobain Glass Eesti



Об организации: AO Saint-Gobain Glass Eesti - предприятие в Эльва, входящее в международный концерн, которое специализируется на производстве передних и боковых стекол для автомобилей и строительного стекла. Предприятие имеет соответствующую стандарту ISO 9001 систему управления качеством и соответствующую стандарту ISO 14001 систему управления окружающей средой.

Положительный опыт I: Применение индивидуальных средств защиты и внедрение системы 5S

Целевая группа
Все работники (240).

Описание потребности

Очевидно, все связанные с производством люди слышали, насколько неудобны наушники и защитная обувь и как надоедают защитные очки. Однако применение этих, на первый взгляд, неудобных вещей является жизненно важным для здоровья. Анализируя несчастные случаи, было установлено, что большая часть несчастных случаев на производстве прямо или косвенно связаны с игнорированием требований безопасности труда (в т.ч. неприменением индивидуальных средств защиты - в дальнейшем ИСЗ) или обусловлены падением вследствие

Адрес:
Кирде 2, 61506 Эльва

Контактное лицо:
Рутть Каккум,
специалист по среде, гигиене и
безопасности труда,
тел. 730 3319,
э-почта:
Rutt.Kakum@saint-gobain.com

Принадлежность к Сети ТЕТ:

находящихся на полу предметов. Пришлось активнее заниматься пропагандой необходимости ИСЗ и наведением порядка на заводе.

Цель заключалась в воспитании у рабочих линии привычки пользоваться необходимыми индивидуальными средствами защиты и значительном улучшении порядка на заводе (в т. ч. на рабочих местах) путем постоянного информирования и контроля. Однако цель заключалась не только в уменьшении количества несчастных случаев, но и в том, чтобы работники испытывали удовлетворение и радость от чистой и аккуратной производственной среды.

Описание деятельности

Обязанность применения и тип индивидуальных средств защиты в зависимости от участков линии был выяснен в ходе анализа риска предприятия, в составлении которого участвовали все работники (анкеты оценки риска). Не составляет труда объяснить новый порядок пользования ИСЗ или повесить его на стенде, гораздо труднее обеспечить их реальное применение (особенно у рабочих ночной смены). Исходя из этого, мы применили две меры:

- Для каждого участка линии был составлен отдельный плакат, где человек показывает, какие

индивидуальные средства защиты являются обязательными при выполнении данной работы, а какие - рекомендательными. Обязательные отмечены красным цветом, а рекомендательные - зеленым (см. рисунок). Эти плакаты мы повесили на самом видном участке на каждом рабочем месте.

- Для проверки ИСЗ мы сформировали рабочие группы как из заводских работников, так и из работников офиса, которые проводили рейды по проверке ИСЗ на заводе на основании графика. Были привлечены также уполномоченные представители по вопросам производственной среды и члены совета по вопросам производственной среды. Все рейды заносились в протоколы, которые были выставлены на стенде. От результатов зависели и премии работников.

Внедрение системы 5S

Цель заключалась в том, чтобы создать чистое, благоустроенное и систематизированное рабочее место, которое прямо или косвенно поможет повысить производительность, качество продукции и сделать рабочее место безопасным для работника.

Как это работает?

Система 5S построена на пяти японских словах, начинающихся с буквы s: SEIRI: сортируй; SEISO: убирай; SEITO: систематизируй, упрости; SEIKETSU: стандартизируй, создай правила; SHITSUKE: постоянное улучшение и самодисциплина.

Система касается всех рабочих мест и рабочих участков: производство, склады, техническое обслуживание, места разгрузки, офис, архивы и т. д.

Взаимосвязанные лица

- Все работники отвечают за ежедневное соответствие своего рабочего места системе 5S.
- На предприятии назначены люди, которые проверяют соответствие производственной среды системе 5S.
- На предприятии создана рабочая группа 5S, которая проводит

контрольные рейды. Результаты оцениваются и публикуются на стендах по безопасности.

Мотивация

- В конце каждого года представители рабочих мест, набравшие самые высокие оценки, могут поехать за рубеж, чтобы познакомиться с другими предприятиями концерна.
- В чистой и систематизированной производственной среде намного приятнее и удобнее работать.



5 шагов системы 5S

ШАГ 1: Сортировка и ликвидация ненужного
Осмотри свое рабочее место критическим взглядом и оставь только те вещи, которые действительно необходимы. Ненужное выброси или уберь с рабочего места.

ШАГ 2: Уборка
Сделай уборку на своем рабочем месте и около него (полы, рабочие поверхности, шкафы, ящики и т.д.). Найди главную причину беспорядка (загрязнения) и

постарайся ее устранить. Составь график уборки.

ШАГ 3: Создай систему

Помести вещи в логичные места, откуда их удобнее всего можно взять. Сделай свое рабочее место удобным и красивым, тогда там будет приятнее и безопаснее работать.

ШАГ 4: Стандартизируй

Чтобы определенные вещи соответствовали конкретным нормам или стандартам, полезно разработать для себя определенные правила. Составь график уборки, принеси на рабочее место средства для уборки, логично размести инструменты и средства работы. Поделись удачным опытом и идеями с другими работниками, сотрудничай!

ШАГ 5: Постоянное улучшение, самодисциплина.

Воспринимай последние четыре шага как ежедневную рутину. Действуй, исправляй и проверяй! Все работники отвечают за соответствие своего рабочего места системе 5S. Осуществляется постоянная деятельность по совершенствованию, улучшению и консультированию в виде контрольных рейдов.

Результаты и анализ

Применение индивидуальных средств защиты стало нормой, у людей появилась привычка их одевать. Сократилось также число несчастных случаев на производстве, что является одной из стратегических целей как предприятия, так и концерна. Изменилось общее впечатление о заводе, гости, которые пару лет не посещали завод, больше не узнают его. На участках линии отмечается даже определенная конкуренция в части приведения в порядок рабочих мест. Поскольку на стенде выставляются фотографии как хороших, так и плохих примеров, то все хотели бы попасть в первую категорию.

Положительный опыт II: Дни здоровья для работников предприятия

Целевая группа
Все работники.

Описание потребности

Средний житель Эстонии не очень активен в отношении заботы о своем здоровье. Кроме того, люди употребляют большое количество табака и алкоголя и часто не заботятся о своем здоровье и на работе - не носят выданные им индивидуальные средства защиты, игнорируют паузы отдыха и забывают про горячий обед.

Причина часто заключается в уровне осведомленности, отсутствии наглядной информации относительно того, что может случиться, если не заботиться о своем здоровье. Житель Эльва тоже является средним эстонцем.

Цель заключалась в том, чтобы заставить людей серьезнее задуматься о своем здоровье и укоренить среди работников предприятия здоровое поведение.



Описание деятельности

Концерн Saint-Gobain один раз в год отмечает по всему миру день окружающей среды, гигиены и безопасности труда, его решили обстоятельно и поучительно отметить и на заводе в Эльва. Поскольку первое мероприятие, организованное в 2005 году, оказалось популярным и результативным, дни гигиены труда превратились в ежегодную хорошую традицию, в 2009 году мероприятие проходило целую неделю.

День гигиены труда предусмотрен для всех работников предприятия. Поскольку работа на заводе осуществляется в три смены, то отменили смену тех работников, которые по графику должны были работать в этот день.

Таким образом, в программе дня здоровья все смогли принять активное участие.



Мероприятия, которые проводились в течение четырех лет в рамках дней гигиены труда:

- измерение кровяного давления, уровня сахара и холестерина в крови у всех желающих
- показ обращения президента концерна на установленном в производственном ангаре большом экране (с эстонскими субтитрами) и видеофильмов на тему безопасности труда (Наро - можно увидеть на сайте инспекции труда)
- обзор специалиста по вопросам производственной среды о проведении последнего анализа риска и его результатах
- лекция врача по гигиене труда о вынужденных позах, правильных приемах поднятия тяжестей и т.д.
- лекция-тренинг физиотерапевтов о правильных упражнениях на расслабление и растяжку после физического напряжения (для этого использовали производственный ангар, на полу которого разложили взятые напрокат в спортивном клубе маты)
- лекция врача о сердечно-сосудистых заболеваниях и их профилактике
- лекция специалиста о вреде курения и возможностях для отказа от курения
- лекция о вреде алкоголизма через опыт двух людей
- лекция психолога о стрессе, борьбе с ним и самомотивации

- обучение оказанию первой помощи от работников скорой помощи Тартуского Красного креста
- обучение командной работе от специалиста соответствующей специальности
- пожарные учения и эвакуация всего завода (самые результативные учения были те, о которых не сообщалось заранее и с использованием настоящего дыма)
- лекция пожарника о пожарной безопасности, показ фильма о скорости распространения огня в здании
- дополнительное обучение для водителей подъемников
- компьютерное обучение от специалиста по ИТ для всех желающих
- лекция по безопасности труда регионального руководителя инспекции труда на примере несчастных случаев на производстве
- посадка символического дуба во дворе завода
- день открытых дверей в помещениях предприятия для всех друзей и родственников работников (вместе с экскурсией)

Обучения, лекции и другие мероприятия проходили параллельно в нескольких помещениях, таким образом, каждый имел возможность выбрать, куда и что пойти послушать (например, некурящий не выбирал лекцию на тему курения, а тот, кто боится крови, мог не изучать оказание первой помощи).

В дне здоровья могли участвовать все работники предприятия, его организовали и проводили также работники предприятия под руководством специалиста по вопросам производственной среды.

Дни безопасности труда и здоровья проходили уже четыре года, с каждым годом организаторы становятся все опытнее, а мероприятия - содержательнее.

Результаты и анализ

Хотя довольно трудно доказать прямую связь между днями здоровья и улучшением здоровья, мы верим, что сокращение несчастных случаев на производстве по сравнению с прошлыми годами связано с повышением осведомленности. В то же время, такие мероприятия показывают и заботу предприятия о работниках, а также ценность работника как ресурса. Доля

заболевших работников в 2008 г. и 2009 г. по сравнению с предыдущими существенно сократилась. Работники получают назначенный врачом по гигиене труда массаж, могут посещать спортивный клуб и, как показывает исследование в области удовлетворенности, вполне довольны трудовой жизнью. Надеемся, что довольны больше, чем средний эстонец.



AO Saku Metall



Об организации: АО Saku Metall было создано в 1991 г. Предприятие имеет более чем пятнадцатилетний опыт изготовления металлических дверей. Продукция Saku Metall подразделяется на субподрядные работы и производство дверей (металлические и профильные двери, стены, окна, раздвижные двери, помещения для курения, гаражные и промышленные подъемные двери и мостовые перегружатели). В качестве отдельной услуги мы предлагаем обслуживание и ремонт дверей. Представительства АО Saku Metall находятся и в Латвии - SIA Saku Metals - партнеры по сотрудничеству существуют в России, Финляндии и других странах региона Балтийского моря.

Основной принцип: *«Здоровые и удовлетворенные работники - это самый ценный ресурс предприятия!»*

Тармо Виллеми, руководитель предприятия

Адрес:

Саку 13, 11314 Таллинн (главный офис);
Пыргувялья теэ 25, 75301 волость Раэ

Контактное лицо:

Кристи Йёэорг,
специалист по трудовой среде,
тел. 5665 4301,
э-почта: kristi.joeorg@sakumetall.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2009 г.

Положительный опыт:

**Подробный анализ риска -
краеугольный камень безопасной
работы**

Целевая группа

Все работники (>360).

Описание потребности

Согласно ст.13 Закона о гигиене и безопасности труда, работодатель обязан провести анализ риска трудовой среды, в ходе которого выясняются факторы опасности трудовой среды, при необходимости измеряются их параметры и оцениваются риски для здоровья и безопасности работника. На основании результатов анализа риска составляется план действий для профилактики или уменьшения опасностей. Анализ риска следует привести в соответствие, если изменились условия труда, заменены или обновлены средства труда или технология, если выявились новые данные относительно влияния фактора опасности на здоровье человека, если вследствие несчастного случая или опасной ситуации уровень риска изменился по сравнению с первоначальным уровнем или если в ходе медицинского осмотра врач по гигиене труда обнаружил у работника связанное с работой заболевание.

В АО Saku Metall к проведению анализа риска относятся как крайне необходимому мероприятию, помогающему обнаружить

проблемы в трудовой среде и найти решения, чтобы в дальнейшем избежать или минимизировать опасности. Поскольку в масштабах Эстонии мы имеем дело с крупным металлообрабатывающим предприятием, то в производстве существует много факторов риска, связанных с рабочими процессами, ручными инструментами, различными машинами, химикатами и металлом.

Целью подробного анализа риска является безопасная и дружелюбная в отношении работника трудовая среда, где не допускается или сводится к минимуму влияние факторов риска на здоровье и благополучие работника.

Описание деятельности

Чтобы анализ риска был более глубоким, его проводят по рабочим центрам. Особое внимание обращают на опасности, которые в последние годы являются основными причинами несчастных случаев на производстве - падения, поскользывания, спотыкания и оборудование.

Этапы осуществления анализа риска:

1. **Формирование рабочей группы** по анализу риска. В рабочую группу входят специалист по вопросам производственной среды, управляющий производством и при необходимости слесарь по обслуживанию. В текущем порядке к процессу привлекаются также работники рабочего центра и других отделов из нужной сферы.

2. **Предварительный анализ мероприятий** рабочего центра и **создание приоритетов** для установления факторов опасности, на которые следует обратить особое внимание. Темы и вопросы, которые рассматриваются перед анализом риска, вытекают из правовых актов и специфики производственной среды.

3. Работникам раздают **анкеты**, где они могут оценить, какие на их взгляд опасности им угрожают. Цель анкетного опроса заключается в том, чтобы посмотреть на

производственную среду глазами работников и понять, насколько они осведомлены об опасностях, встречающихся в производственной среде.

4. Проведение **контрольного рейда** в рабочем центре с рабочей группой для определения опасностей. Для проведения контрольного рейда составлена таблица с отправными точками, чтобы ни одна из важных тем не осталась непроверенной, кроме того, в таблице описаны проблемы, которые были обнаружены в ходе проверки, но отсутствовали в списке контроля. Для фиксирования ситуации обнаруженные недостатки фотографируются на протяжении всего контрольного рейда, чтобы потом они могли напомнить о проблеме и с целью создания в дальнейшем доказательственных документов.

5. Оцениваются результаты контрольного рейда и составляется **документ анализа риска**. Документ анализа риска - это подробный документ, содержащий темы, связанные с правовыми актами и вытекающие из специфических факторов опасности рабочего центра, которые необходимо оценить и проанализировать. Часть факторов опасности составляется в виде таблицы, где рассматриваются факторы опасности, их воздействие на здоровье, а также меры по предупреждению опасностей и уровень риска.

6. Для ликвидации или уменьшения обнаруженных факторов опасности составляется **план действий**, где указана проблема, анализ причины появления проблемы, необходимое действие, срок этого действия и пояснение исполнителя и выполненного действия.

Результаты и анализ

В результате анализа риска был получен обзор встречающихся в производственной среде факторов опасности, осведомленности работников и тем, в области которых необходимо провести обучение работников. Для повышения осведомленности с работником проводится индивидуальная

беседа и выставляются информативные плакаты. Если работников привлекают к процессу оценивания рисков и считаются с их мнением, то они чувствуют свою ценность. Анализ риска дает основание для совершенствования дальнейших действий, развития производственной среды и охраны здоровья работников.



Министерство социальных дел



Об организации: Министерство социальных дел планирует и проводит в жизнь политику в сфере социальной защиты. У нас работает 215 человек, и нашей главной целью является формирование в Эстонии среды обитания, где все имеют равные возможности для достойной жизни.

Основной принцип: *«Помимо занятий спортом, здоровье помогают укрепить и различные возможности организовать свою работу более гибко и без ущерба для семьи. Одной из таких возможностей, которой в Министерстве социальных дел достаточно активно пользуются, является дистанционная работа. Этой возможностью пользуются будущие мамы и те, у кого есть маленькие дети. При легких недомоганиях работники также остаются дома, чтобы не усугубить простуду и не заразить коллег. Несмотря на то, что пока еще не все проходит гладко, я все же беру на себя смелость побудить и других работодателей последовать нашему примеру».*

Марелле Эрленхейм, канцлер

Адрес:

Гонсиори 29, 15027 Таллинн

Контактное лицо:

Марин Янес,

тел. 626 9262;

э-почта: marin.janes@sm.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2007 г.

Положительный опыт:
**Применение дистанционной
работы в Министерстве
социальных дел. Дистанционная
работа хорошо влияет на
здоровье!**

Целевая группа

Все работники.

Описание потребности

Одна из стратегических целей Министерства социальных дел заключается в том, чтобы обеспечить человеку долгую и качественную жизнь. Значительную часть в ее достижении занимает сохраняющая и укрепляющая здоровье трудовая среда. Люди ведь могут более результативно работать и сохранять активность до самой старости, если среда обитания и трудовая среда сформированы с учетом всевозможных потребностей (гибкая в отношении времени и места, дружелюбна в отношении семьи, содействует учебе, учитывает специфические потребности людей с ограниченными возможностями здоровья и т. д.). К сожалению, Эстонии в этой области предстоит еще долгий путь - прежде всего, это касается образа мышления людей и умения организовать процесс работы. Поэтому мы считаем важным, что как работодатель мы служим примером в предложении разнообразных форм организации труда, в т. ч. в предложении

дистанционной работы и гибкой организации труда для своих работников.

Цель применения дистанционной работы заключается в том, чтобы работники могли лучше сочетать трудовую и семейную жизнь путем повышения их удовлетворенности, одновременно увеличивая контроль и ответственность людей за использование своего рабочего времени и организацию труда.

Описание деятельности

На самом деле, дистанционную работу в министерстве можно было выполнять и раньше, но для ее широкого применения необходимо было ввести различные изменения. В качестве существенных предпосылок можно привести готовность в сфере руководства и изменения в инфотехнологии. В сфере управления важно обратить большее внимание на четко регламентированную постановку задачи и проверку результатов. При дистанционной работе непременно нужно следить, чтобы она не мешала привычной организации труда - на телефонные разговоры и письма необходимо отвечать, темы, требующие более широкой оценки, нужно обсудить с коллегами, быстро реагировать в кризисной ситуации и т. д. В отношении инфотехнологии самым крупным изменением было применение *Remote Desktop*, что позволяет, находясь за пределами министерства, иметь доступ как к своим электронным письмам, внутреннему вебу, так и к программе управления документами.

Результаты и анализ

При оценке результатов мы установили в качестве показателей результаты исследования в области удовлетворенности в организации, данные в ходе бесед развития оценки и достижение результатов работы.

Согласно исследованию в области удовлетворенности, дистанционная работа получила очень позитивную оценку, ею пользуются 80% работников. Особенно высокую оценку дистанционная работа получила от тех, кто

находится в отпуске по уходу за ребенком, они хоть и работают в основном с маленькой нагрузкой, но делают это дома. Согласно исследованию, дистанционную работу применяют в основном из-за возможности лучше сосредоточиться на работе (меньше мешающих факторов) и для совмещения трудовой и семейной жизни. На основании бесед развития можно утверждать, что удовлетворенность работников организацией труда повысилась вследствие возможности дистанционной работы - меньше рабочего стресса и более гибко можно организовать свою жизнь, улучшились также личные результаты труда. Дистанционная работа является хорошей возможностью и для тех, кто живет за пределами Таллинна, так как позволяет уменьшить транспортные расходы и затраты времени, и в конечном итоге более безопасна для окружающей среды и для нервов, чем ежедневные поездки на работу на машине или общественном транспорте.

Что дальше? Мы обязательно проанализируем полученные результаты и подумаем, как сделать организацию труда еще лучше. Например, в качестве негативной стороны можно привести недостаточную доступность необходимой для работы информации и более слабые социальные отношения со своими коллегами. Именно это является причиной того, что мы не поддерживаем дистанционную работу во время испытательного срока - ведь во время испытательного срока кроме введения в содержание работы важно и социальное общение, чтобы познакомиться с организационной культурой, принципами работы и людьми. Нужно также идти в ногу с постоянными обновлениями в области инфотехнологии, например, при дистанционной работе цифровая подпись в настоящий момент занимает намного больше времени, чем в офисе.

Другим мы советуем смело внедрять гибкие фирмы работы - разумеется, это предполагает некоторые изменения в организации труда, но на своем опыте мы можем утверждать, что это себя окупит!

TOO Sveba-Dahlen



Об организации: TOO Sveba-Dahlen - это дочернее предприятие шведского АО Sveba-Dahlen Group в Вильянди. Предприятие начало свою деятельность в Вильянди в 1999г. на производственной площади 200 м² и после этого три раза расширилось. Последняя пристройка была сооружена в 2007 г., в результате чего появилось дополнительно 1600 м² рабочей площади. Товарищество производит оборудование в соответствии с заказами других предприятий концерна. В Вильянди производят небольшие пекарские печи и печи для пиццы, а также мутовки и миксеры для хлебопекарного производства.

Основной принцип: «Ставя перед собой цель улучшения здоровья и общего благополучия работников, мы создаем мотивированную и слаженно действующую сплоченную команду и помогаем людям научиться беречь свое здоровье».

Маргус Рекор, менеджер по производству

Положительный опыт:
Здоровье и благополучие работника - это залог успеха предприятия. Создание эргономичных и улучшение существующих рабочих мест для сварщиков ручной электрической сварки

Целевая группа

Сварщики ручной электрической сварки и все другие работники (58).

Адрес:

Нурме 5А, 71008 Вильянди

Контактное лицо:

Регина Резленд,
специалист по персоналу и трудовой среде,
тел. 435 5908, 5680 7101,
э-почта: regina@sveba-dahlen.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2009 г.

Описание потребности

Как для концерна, так и для действующего в Вильянди предприятия благополучие и здоровье работника имеют очень большое значение. Для TOO Sveba-Dahlen проблемой служили рабочие места, которые не соответствовали физическим особенностям работника и где не применялись вспомогательные средства для облегчения работы. Неэргономичные рабочие места могут на протяжении долгого времени подтачивать здоровье работника и в конечном итоге привести к появлению профессионального заболевания.



Кроме вышеизложенных причин, плохая производственная среда влияет на мотивацию работника и эффективность его работы. Важное место в сохранении здоровья работника занимают применение современных защитных средств и информирование работника об опасностях, которые вызваны плохо оборудованными рабочими местами и неприменением защитных средств. Основными причинами улучшения существующих и создания новых рабочих мест явились участвовавшие похуже несчастные случаи, узкие проходы и расширение производственной площади в 2007 г. на 1600 м².



Цель заключалась в том, чтобы сделать рабочие места более эргономичными, уменьшить количество повторяемых движений, облегчить перемещение тяжестей для уменьшения чрезмерной нагрузки на плечевой пояс, спину и руки. Считаться с физическими особенностями человека, работающего на конкретном рабочем месте, его личными желаниями и предложениями. Если создавать эргономичные рабочие места и обеспечить работников современными защитными средствами, то они станут здоровее, мотивированнее и веселее. У работников не будет заболеваний, вызванных перемещением тяжестей или неэргономичным рабочим местом. Сократится количество несчастных случаев на производстве и опасных ситуаций.

Описание деятельности

1. К деятельности были привлечены менеджер по производству, техник

производства, руководитель отдела, специалист по вопросам производственной среды, представитель работников и работник, работающий на данном рабочем месте.



2. Консультантом был партнер по сотрудничеству Тоомас Рохтла, который проводит на предприятии анализ риска и обучает в Вильяндиском объединенном профтехучилище уполномоченных и специалистов по вопросам производственной среды.



3. Формой деятельности являлся проект. Сначала были произведены измерения существующей производственной среды сварщиков ручной электросварки, проведены индивидуальные беседы с работниками, на основании собранных данных был составлен план действий: какое оборудование, вспомогательные и защитные средства нужно приобрести, как оформить новое рабочее

место или улучшить старое. Проведен анализ произошедших несчастных случаев на производстве, заслушаны предложения представителей работников. В соответствии с собранной информацией было описано эргономичное рабочее место. Приобретены необходимое оборудование и вспомогательные средства и оформлены рабочие места.

Результаты и анализ

Рабочие места были оформлены таким образом, чтобы люди могли работать в эргономически правильных позах. Для этого на каждом рабочем месте сварщика ручной электрической сварки установлен рабочий стул с регулируемой спинкой и подъемный стол, высоту которого работник может регулировать в зависимости от положения и особенностей своего тела и размеров детали. Кроме того, в каждом рабочем боксе, где собираются крупные детали (весом ~150 кг), можно применять установленную на мостовом или консольном кране электрическую тележку, с помощью которой можно поднимать крупные детали. При изготовлении

крупногабаритных печей работник может дополнительно установить на подъемный стол вращающуюся столешницу, тогда не нужно будет ходить вокруг детали. Для сборки крупных деталей в рабочем боксе имеются специальные приспособления, облегчающие работу. Работник может положить детали на приспособление и не должен перед сваркой сам проверять размеры по чертежу, после сварки остается лишь произвести контрольное измерение сборки. При сборке небольших деталей применяется работающее на сжатом воздухе пневматическое приспособление, которое правильно прижимает детали, и работник не должен постоянно струбциной прикручивать и раскручивать детали, что может привести к излишней нагрузке на область запястья. Необходимые для сборки детали и материалы находятся на складских полках, которые выдвигаются, чтобы человек не должен был слишком наклоняться и искать. Часто используемые инструменты, такие как гаечный ключ, подвешены так, чтобы их было сподручно и удобно применять.

Целевое учреждение Таллиннская зубная поликлиника



Положительный опыт:
Наше здоровье в наших руках:
применение возможностей для
укрепления здоровья

Целевая группа
Все работники (~200).

Описание потребности

В поликлинике работает около 200 работников, большую часть которых составляют женщины разного возраста. Осенью 2007 г. мы провели анализ риска трудовой среды, результат которого дал четкое представление, что нужно делать дальше. В зависимости от содержания работы (зубные врачи, зубные техники, сестры), у работников возникают обусловленные пребыванием в вынужденной позе заболевания плечевого и шейного пояса и эмоциональное напряжение.



Адрес:
Тоомпуйестеэ 4, 10142 Таллинн

Контактное лицо:
Катрин Тоомпуу, старшая сестра,
тел. 611 9212,
э-почта: katrin.toompuii@hambapol.ee;
Анне Соо, менеджер по персоналу,
тел. 611 9213,
э-почта: anne.soo@hambapol.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2006 г.

Большое количество вышеназванных заболеваний были выявлены в ходе медицинского осмотра врачом по гигиене труда.

Описание деятельности

В первую очередь мы вложили средства в полезные для работников занятия. Мы разработали систему компенсации расходов на плавание, аквааэробику и лечебные процедуры - например, массаж.

Создавая возможности, мы учитывали рекомендации АО Medicover Eesti, которое оказывает услуги здравоохранения нашей поликлинике.

В первый год компенсацию использовали 129 работников. Больше всего люди ходили плавать и на массаж.





Во-вторых, мы предложили работникам возможность пройти вакцинацию:

- вакцинация против гриппа (за счет работодателя)
- вакцинация против гепатита В (за счет работодателя)
- вакцинация против гепатита А (за счет самого работника)
- вакцинация против клещевого энцефалита (за счет самого работника)



Возможностью пройти вакцинацию воспользовались около одной трети работников. Кроме того, это подействовало в качестве положительной рекламы, в результате которой работники вакцинировали членов своих семей (детей) против клещевого энцефалита.

В сотрудничестве с работниками была организована доставка на рабочее место горячей пищи и возможность питания в комнатах отдыха, кроме всего прочего, там можно разогреть пищу и приготовить горячий напиток. Это позволяет более эффективно использовать рабочее время.

Очень популярными являются справочники, книги и брошюры, пропагандирующие здоровый образ жизни, в том числе, например, здоровое питание и лечебную гимнастику. Во время перерыва работники могут их почитать в комнате отдыха.

Результаты и анализ

Предпринятые меры дали хороший результат:

- работники стали здоровее
- повысилась осведомленность работников в области здоровья, свои знания они передают членам своих семей и знакомым

На основании своего опыта мы можем смело утверждать, что в здоровье работников следует инвестировать заранее, от этого выиграет как предприятие, так и люди. Нужно изучить возможности, и если нельзя предложить несколько возможностей, то стоит начать хотя бы с одной.

Таллиннский Департамент образования



Tallinna
Haridusamet

Об организации: Сферой деятельности Таллиннского Департамента образования (ТДО) является организация вопросов в области образования и администрирование общего, профессионального и факультативного образования в Таллинне.

Основной принцип: *«Человек счастлив, когда у него есть путь, по которому он идет, если у него есть мечты, ради исполнения которых он живет. Будь открытым, мечтай безгранично, фантазируй непринужденно, решай смело и знай, что все возможно».*

Андрес Паула, руководитель Таллиннского Департамента образования

Положительный опыт I: Мотивационные мероприятия Таллиннского Департамента образования

Целевая группа
Все работники (133).

Описание потребности
Одной из обязанностей чиновников Департамента образования является общение с большим количеством клиентов и при необходимости их консультирование. Это требует огромной энергии и вызывает рабочий стресс. В напряженной ситуации трудовые отношения иногда становятся

Адрес:
Эстония пст., 5А, 10143 Таллинн,
сайт: www.haridus.ee

Контактное лицо:
Эве Леванд,
старший специалист по укреплению
здоровья,
тел. 640 4981,
э-почта: eve.levand@tallinnlv.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2008 г.

сложными. Чтобы защитить и уберечь своих работников, предупредить рабочий стресс и сгорание на работе, Департамент образования разработал программу мотивации.

Центральное место в программе по укреплению здоровья занимает служащий, для которого создается безопасная и здоровьесберегающая социально-психологическая и социально-экономическая трудовая среда, целью является хорошее здоровье служащих и их способность успешно реализовать себя в работе.

Одной из подцелей является улучшение качества жизни работников: повышение удовлетворенности работой, уменьшение рабочего стресса, улучшение климата на работе, предупреждение связанных с работой нарушений здоровья. Для этого запланировано несколько мероприятий.

Описание деятельности

1. Проведение внутри Департамента конкурса новаторских творческих идей, цель которых состоит в улучшении результатов работы и трудовой среды Департамента образования, развитии творческих способностей и навыков командной работы. Каждый руководитель отдела должен был сформировать рабочую группу, включив в нее служащих других отделов. Все 15 команд предлагали свои идеи вместе с калькуляцией и результаты представили в виде интересной презентации, с которой ознакомили на конференции,



посвященной 90-й годовщине Таллиннского Департамента образования.

Результат

Совместно была выбрана лучшая идея, которая по мере возможностей будет развиваться дальше. От рабочих групп поступило много интересных идей, которые будут реализованы.

2. ТДО считает важным признание труда работников, чтобы мотивировать людей поддерживать видение, цели и ценности Департамента и ценить тех, кто делают свою работу увлеченно, ориентированы на достижение наилучшего результата, поддерживают и уважают своих коллег. Очень важно отмечать лучших работников, чтобы у людей была мотивация выполнять свою работу профессионально.

Результат

Каждый год мы представляем номинанта на получение званий Поступок Поступков и Наш КÕРА (название исходит из видения Департамента профессионально развивать качественную учебную среду «kvaliteetse õpikeskkonna professionaalne arendaja»). Оба приза являются переходящими.

3. На творческом обучении «День наших ценностей» в результате совместной работы мы пришли к заключению, что у нас существуют общие ценности: важно ценить людей, командную работу, благонадежность, готовность к развитию и ориентированность на результат. Важно также единое понимание ценностей и их оценок, добиться внутреннего осознания значения ценностей и реализации осознанного.



Результат

Общие оценки ценностей Департамента образования и их единое толкование во избежание их неправильного понимания были письменно зафиксированы в качестве групповой работы.

4. Профилактика стресса на рабочем месте. Кроме эмоционального здоровья, в ТДО поддерживается и физическое здоровье через пропаганду движения и сбалансированного питания. В целях предупреждения проблем со здоровьем желающим предоставляется на работе услуга массажа, во время обеденного перерыва - занятия йогой, работников вовлекают в различные программы физической активности, предлагаемые как учреждением, так и вне его.



Результат

В ТДО работают здоровые, жизнерадостные, отдохнувшие и хорошо мотивированные работники.

Результаты и анализ

Результатом вышеизложенных мероприятий является удовлетворенный своей работой, ориентированный на результаты, благонадежный, принимающий ценности Департамента образования служащий, который понимает, что учреждение умеет ценить трудовые ресурсы.

Положительный опыт II: Улучшение трудовой среды Таллиннского Департамента образования

Целевая группа

Все работники (133).

Описание потребности

Рабочие помещения ТДО расположены в центре Таллинна, в реновированном в январе 2007 г. здании, рабочие кабинеты выходят на все стороны света. В здании имеется центральное отопление, отсутствует механическая принудительная вентиляция, из-за чего летом в помещениях, выходящих на солнечную сторону, бывает жарко и душно. Дополнительное тепло при палящем солнце дает жестяная крыша. Работа выполняется за компьютером, это интеллектуальная и, преимущественно, сидячая работа.



Целью являлось создание безопасной и способствующей укреплению здоровья трудовой среды, что включает в себя:

1. внедрение мер по гигиене и безопасности труда

2. оценивание связанных с работой рисков для здоровья и сведение их к минимуму
3. при наличии жалоб внеочередное направление работников на прием к врачу по гигиене труда
4. создание эргономически более удобных рабочих мест
5. формирование приятной трудовой среды
6. предупреждение несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний

Описание деятельности

Что сделано для улучшения условий труда?

- при приемке новых рабочих помещений были измерены их параметры
- в помещениях, расположенных под крышей, установлен кондиционер, который работает во внерабочее время
- установлены отражающие солнечный свет оконные шторы, а в 2008 г. и навес
- во всех рабочих помещениях осуществили отделку поверхностей рабочих столов и шкафов матовым светлым материалом с низкой степенью отражения
- всем работникам предоставлены эргономичные, поддерживающие поясницу стулья с регулируемыми подлокотниками и спинками



- установлены качественные LCD-экраны, желающим предоставляется возможность раз в год посетить врача по гигиене труда и компенсация очков для работы на компьютере

- желающим устанавливается дополнительное местное освещение, приспособления для поддержки запястья при работе с клавиатурой и коврик для мыши с поддержкой запястья для уменьшения мышечного напряжения в области плечевого пояса
- большое рабочее помещение разделено стеклянными перегородками
- в больших рабочих помещениях на потолках установлены звукопоглощающие панели
- на каждом этаже построены кухня и комната отдыха с необходимым оборудованием, имеются питьевая вода Saku Lätte и автомат горячих напитков
- увеличена физическая активность работников во время рабочих пауз (занятия йогой) и в свободное от работы время (спортивные и инфодни с измерением

ЭКГ, кровяного давления, уровня холестерина и сахара)

- в электронном виде пропагандируются расслабляющие и гимнастические упражнения
- желающим предоставляется массаж на рабочем месте

Результаты и анализ

Для служащих создана современная эргономически удобная и безопасная трудовая среда, где связанные с работой риски для здоровья сведены к минимуму. Поскольку Департамент образования способствует инвестированию в здоровье, то люди сами больше ценят свое здоровье, большее внимание уделяют правильным приемам труда и более сознательно занимаются спортом.

Управа центра города Таллинна



Об организации: Управа центра города Таллинна принимает решения и организует вопросы местной жизни в пределах Центральной части города. Управа центра города была создана 4 марта 1993 г. В сферу деятельности учреждения входят организация социального обеспечения, оказание и посредничество в оказании социально-культурных и коммунальных услуг жителям части города и действующим там объединениям жильцов, развитие предпринимательства и городской среды.

Основной принцип:

«Движение обеспечивает здоровье».

Марек Юргенсон, старейшина части города

Положительный опыт:

**Здоровью в центре города -
здоровье!**

Целевая группа

Все работники (72).

Описание потребности

Работающие в офисе люди часто страдают от пребывания в вынужденной позе и недостаточной физической активности, последствиями которых являются стресс, мышечное напряжение, головная боль,

Адрес:
Нунне 18, 15058 Таллинн

Контактное лицо:
Эгле Эллер,
главный специалист по укреплению
здоровья,
тел. 551 2369,
э-почта: egle.eller@tallinnlv.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2009 г.

замедление лимфо- и кровообращения. Чтобы выяснить состояние здоровья членов трудового коллектива Управы центра города и получить обзор об их увлечениях в области физической активности, в рамках недели сердца для работников Управы центра города был проведен день сердца. У всех были измерены показатели здоровья: кровяное давление, процент содержания жира и мышечной массы в организме, уровень сахара и холестерина. В ходе опроса выяснились и привычки физической активности работников.

В результате проведенных в рамках дня сердца измерений и опроса выяснилось, что у некоторых работников проблемой является высокий уровень холестерина и содержания жира в организме. Доля тех, кто регулярно посещает тренировки, также могла бы быть больше. В связи с этим по инициативе старейшины части города была сформирована команда здоровья, задачей которой была разработка стратегии в области здоровья и организация регулярных дней здоровья для коллектива.



Мечта каждого руководителя - иметь свободный от стресса и ведущий здоровый образ жизни коллектив. Как известно, пышущий здоровьем работник продуктивнее, энергичнее, счастливее и меньше отсутствует на работе из-за болезней. Целью команды здоровья Управы центра города является улучшение показателей здоровья своих работников (их проверяют два раза в год в сентябре и апреле) и обеспечить их активное участие в совместных спортивных днях.



Описание деятельности

Для работников Управы центра города четыре раза в год организуются совместные спортивные дни. Осенью в парке Шнелли проводится ходьба с палками под руководством профессионального тренера. После спортивных занятий проходит встреча с

презентацией полезных для здоровья закусок. Зимний день здоровья проводится под руководством тренера на катке. Весенний спортивный день проводится в спортивном клубе SpartaSport, в его рамках можно принять участие в ознакомительной тренировке в тренажерном зале, ходьбе с палками в лесу и в тренировке на батуте в Skypark.

К организации спортивных дней всегда привлекаются и спортивные клубы, предлагающие тренировки и рекомендации по тренировкам. Спортивный клуб RevalSport подарил всем работникам бесплатные пропуска, по которым можно познакомиться с различными тренировками клуба, чтобы выбрать подходящую для себя.

Спортивный клуб SpartaSport предоставил коллективу Управы центра города льготный пакет, позволяющий тренироваться в клубе по льготным ценам.

Летом Управа центра города Таллинна организует традиционный спортивный выезд, в течение двух дней проводятся всевозможные оздоровительные спортивные игры, походы на природу и т.д.

ТОО Surgitech измеряет кровяное давление, содержание сахара в крови, уровень холестерина, процент содержания мышечной массы и жира в организме. Каждый работник получает персональную таблицу здоровья, где указаны показатели здоровья. Предприятие консультирует тех работников, чьи показатели здоровья хуже средних.

Результаты и анализ

Увеличилось количество участвующих в совместных мероприятиях и днях здоровья, повысился дух коллективизма. Улучшились и средние показатели здоровья трудового коллектива.

Целевое учреждение Школьное здравоохранение



Об организации: ЦУ Школьное здравоохранение создано в 2004 г. с целью предложить качественную и координируемую в единой системе услугу школьного здравоохранения во всех общеобразовательных школах Таллинна (в т.ч. в школах для учащихся с особым потребностями, санаторных школах и профтехучилищах). В учреждении работает в среднем 100 медицинских работников (сестры и врачи). Мероприятия проводятся в соответствии с планом развития учреждения на период 2007 - 2012, который находится на нашем сайте www.kth.ee. Несмотря на то, что основная часть работников имеет длительный опыт работы в своей сфере, в учреждении внедряется система учебы на протяжении всей жизни. Сутью услуги школьного здравоохранения является профилактика и ранняя диагностика заболеваний, создание здоровой школьной среды и при необходимости оказание первой помощи. Оценивание результатов и качества осуществляется регулярно на основании как внешних, так и внутренних оценочных критериев.

Основной принцип: *«Здоровый и удовлетворенный работник выполняет свою работу более качественно, а также служит примером с сфере укрепления здоровья для учеников и работников школы».*

Кяди Лепп, председатель правления

Адрес:
Татари 14, 10116 Таллинн

Контактное лицо:
Кяди Лепп,
председатель правления,
тел. 5625 6670,
э-почта: kadi.lepp@kth.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте, с 2009 г.

Положительный опыт: Лучший школьный кабинет здравоохранения: развитие здоровой среды

Целевая группа
Все работники (100).

Описание потребности

Отсутствовала объективная оценка расположенных в районе обслуживания кабинетов и возможных целей для мотивации деятельности в области укрепления здоровья внутри учреждения и в работе сети. Важным стимулом для проведения конкурса «Лучший школьный кабинет здравоохранения» стало желание отметить работников и партнеров по сотрудничеству.

Цель конкурса:

1. отметить вклад работников школьного здравоохранения и школьный персонал, по чьей инициативе и поддержке создан способствующий укреплению здоровья кабинет здравоохранения для работающих там медиков и посетителей кабинета
2. с помощью соответствующих требованиям условиям кабинета улучшить общее качество услуги
3. укрепить сотрудничество между образовательным сектором и сектором здравоохранения

Описание деятельности

Конкурс «Лучший школьный кабинет здравоохранения» проходил в четыре этапа в

период с апреля 2008 г. по май 2009 г.: подготовительный период, уточнение методики конкурса и период информирования, проведение конкурса, подведение итогов.

На первом этапе была разработана инструкция к конкурсу, к разработке были привлечены работники учреждения и партнеры по сотрудничеству из Таллиннского Департамента образования и управ частей города. Конкурс решили проводить отдельно в школах таллиннского региона (Ласнамяэ-Пирита, Центр города, Северный Таллинн и Хааберсти, Мустамяэ и Кристийне, Хийю и Нымме). Инструкция содержала подробные критерии оценки и соответствующую методику. В оценочную комиссию были приглашены специалисты по укреплению здоровья из городских частей Таллинна и студенты Таллиннской Высшей школы здравоохранения. Информация о конкурсе была доступна для всех работников учреждения и директоров таллиннских школ. В сотрудничестве с преподавателями Таллиннской Высшей школы здравоохранения постоянно совершенствовалась методика оценивания и на специально организованном семинаре обучали лиц, выставяющих оценки. Оценочные комиссии посетили все школы.

Результаты и анализ

По оценке членов комиссии, почти все посещенные кабинеты соответствовали требуемым условиям. В оформлении лучших кабинетов использовались спокойное цветовое решение, продуманное расположение мебели, посетителям предлагались сподручные инфоматериалы на тему

укрепления здоровья. На основании проведенных с учениками интервью узнали их мнение относительно школьного кабинета здравоохранения и его работника. Оценивание позволило сделать вывод, что стали больше заниматься выяснением возникновения причин заболеваний и факторов риска, а меньше - лечением. Учащиеся многих школ сочли, что работающие в их школе сестра и врач всегда заботливы и дружелюбны к учащимся, ученики доверяют школьному работнику здравоохранения.

28 мая 2009 г. ЦУ Таллинское Школьное здравоохранение отметило свою пятую годовщину торжеством в замке Глена, где были вручены благодарственные письма «Лучший школьный кабинет здравоохранения» и переходящий кубок следующим школам таллиннского региона и их медицинским работникам:

район Хааберсти:

Таллинский Ыйсмяэский русский лицей

район Центра города:

Гимназия Я. Вестхольма

район Кристийне и Нымме:

Рахумяэская основная школа

район Ласнамяэ и Пирита:

Таллиннская Паэкаареская гимназия

район Мустамяэ:

Гимназия Arte

район Пыхья Таллинна

Основная школа Ристикку

Кроме того, благодарности за создание дружелюбного в отношении детей кабинета были объявлены I Таллиннской школе-интернату, работникам Ыйсмяэской школы и Меривяльясской школы.



Таллиннский Департамент социальных дел и здравоохранения

Об организации: Таллиннский Департамент социальных дел и здравоохранения был основан 1 июля 1994 г. в результате объединения Департамента здравоохранения и Департамента социальной помощи. Основные задачи Департамента связаны с сохранением и улучшением качества жизни жителей Таллинна и их способности к проживанию и участию в обществе. Из этого вытекают и основные сферы деятельности: координировать и организовывать для жителей Таллинна услуги здравоохранения, государственной охраны здоровья, укрепления здоровья и социального обеспечения со стороны муниципальных предприятий, городских учреждений, частноправовых юридических лиц и предпринимателей-физических лиц; планировать для жителей Таллинна в целях обеспечения услуг здравоохранения и социального обеспечения необходимое количество и размещение людских и материальных ресурсов (в том числе формировать структуру и объем учреждений социального обеспечения и здравоохранения); разработать принципы распределения запланированных для социального обеспечения и здравоохранения бюджетных денежных средств для отделов социального обеспечения частей города и учреждений социального обеспечения и здравоохранения; вести сотрудничество с городскими официальными учреждениями, другими городскими учреждениями, государственными учреждениями,

Адрес:
Нарва мнт. 11 d, 10151 Таллинн

Контактное лицо:
Кадри Хунт,
старший специалист отдела
здравоохранения,
тел. 645 7447,
э-почта: kadri.hunt@tallinnlv.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2009 г.

недоходными учреждениями и целевыми фондами; вести сотрудничество со специалистами по укреплению здоровья управ частей города в целях формирования здорового поведения жителей и вовлекая в сеть по укреплению здоровья как дошкольные детские учреждения, школы, так и службы управы города. Кроме того, в число обязанностей входят также сбор данных, анализ данных и статистика, а также информирование жителей Таллинна о возможностях и условиях получения услуг здравоохранения и социального обеспечения.

Основной принцип: «В лесу ничего не пропадет! И здоровье тоже».
Вахур Кельдрима, руководитель Таллиннского Департамента социальных дел и здравоохранения

Положительный опыт: Все в лес!

Целевая группа
Все работники (43).

Описание потребности
В старину люди говорили, что сапожник без сапог и сын пекаря не знает вкуса булки. Чтобы 43 чиновника Таллиннского Департамента социальных дел и здравоохранения, которые ежедневно заботятся о здоровье и благополучии жителей

Таллинна, сами не запустили бы свое здоровье, самым главным приоритетом внутри предприятия является обеспечение благополучия и здоровья работников. Хорошее настроение и крепкое здоровье, как известно, обеспечивают и лучшие результаты работы.

Поскольку будний день работников учреждения заключается, в основном, в напряженной офисной работе, то кроме т.н. обычных мероприятий, направленных на укрепление здоровья (улучшение трудовой среды, регулярный медицинский осмотр работников, вакцинация против гриппа для желающих и т.п.), совместно организуются и несколько более необычные мероприятия. Лучшие из них превратились в традицию.



Описание деятельности

Организуемая каждой весной посадка леса уже долгое время является для коллектива Таллиннского Департамента социальных дел и здравоохранения любимым занятием. Пять лет подряд мы все вместе ездили сажать лес в Ляэнемаа около Мартна. Если на других совместных мероприятиях всегда находятся отсутствующие по какой-либо причине, то на посадку леса выезжают все.

Лучше всего это мероприятие описывают слова члена нашего коллектива Кертти: «Поскольку повседневная работа проходит, в основном, за бумажной работой в офисе, я с удовольствием откликнулась на предложение выехать на посадку леса. Чувствовала, что, сажая лес, я смогу вернуть природе хотя бы частичку того природного ресурса, который я израсходовала, ежедневно перебирая бумаги, и у меня будет возможность заплатить долг природе. Хотелось разнообразия - выехать на природу, частью которой мы являемся. Достала из шкафа резиновые сапоги и куртку, в рюкзак - немного продуктов! Погода была замечательная, пели птицы - сидя в офисе, я бы никогда не узнала, как хорошо весной в лесу. Было просто здорово! Пары образовались сами по себе, никакого голосования не было. Весело занимаясь с коллегами нужным для всех делом вне работы, я научилась смотреть на своих сослуживцев совершенно под новым углом зрения. Здоровье прибавлялось с каждым посаженным деревцем, с каждым вздохом».

Результаты и анализ

Что дает людям такое мероприятие по посадке леса? Совместно продуманные подготовительные работы и организация, физическая работа на свежем воздухе, отличная от повседневной среда, проведение времени вместе с коллективом. Посадка леса требует готовности и умения сотрудничать, общения с партнером, выносливости, умения считаться с другими. Это умения, которые нужны и в повседневной работе. Таким образом, выезды в лес превратились для работников в школу формирования духовного здоровья и психосоциальной среды. Классом служит лес, а учителем - совместная работа. В качестве дополнительной ценности - осознание того, что ты внес свой вклад в сохранение наших лесов. В лесу все равны!

AO Tallinna Vesi



Об организации: Tallinna Vesi желает быть примером для каждого предприятия обслуживания и работодателя. Наши клиенты, работники и собственники чувствуют, что о них заботятся. Мы станем примером в формировании экологического образа мышления и предлагаем полноценную жизнь.

АО Tallinna Vesi - предприятие, которое оказывает услугу снабжения питьевой водой и канализации в Таллинне и его ближайших окрестностях примерно для 1/3 жителей Эстонии. Предприятие имеет две очистительные станции - водоочистная станция Юлемисте и очистное сооружение сточных вод Пальясааре, лаборатории для исследования воды, сточных вод и микробиологическую лабораторию, водопроводную и канализационную сеть с водокачками, кроме того, на улице Эдала находится подразделение, оказывающее услуги по ремонту и обслуживанию, центр по продаже и обслуживанию и опорные услуги. Водозаборное сооружение поверхностных вод площадью 1800 км² находится в Харьумаа и Ярвамаа. В 2008 году на предприятии работало в среднем 327 человек. АО Tallinna Vesi является частным предприятием, акции которого котируются в основном списке Таллиннской биржи.

Адрес:

Эдала 10, 10614 Таллинн;
www.tallinnavesi.ee

Контактное лицо:

Хели Воогла,
руководитель трудовой среды,
тел. 626 2358,
э-почта: heli.voogla@tvesi.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:

Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2005 г.

Основной принцип: «Здоровье и благополучие работников являются одними из главных ценностей предприятия. Мы активно содействуем развитию и поддерживаем создание безопасной и здоровой трудовой среды как через политику и практическую деятельность предприятия, так и через действующий обмен информацией».

Иан Плендерлейт, председатель правления
АО Tallinna Vesi

Положительный опыт I: Комната здоровья

Целевая группа

Все работники.

Описание потребности

Хорошее здоровье работника - это ценность как для работника, так и для работодателя. Чтобы повысить осведомленность работников в вопросах здоровья и помочь предупредить проблемы со здоровьем, работодатель может очень много сделать со своей стороны. Поскольку работники предприятия ходят на плановый медицинский осмотр в Медицинский центр Karell, возникло желание создать на предприятии свою комнату здоровья, куда работники могли бы в любое время обратиться со своими вопросами, касающимися здоровья. Предпосылки для

этого были, поскольку на предприятии сохранились помещения бывшего медпункта.

Целью было повышение общей осведомленности работников в области здоровья, их работоспособности, предупреждение связанных с работой заболеваний, а также повышение увлеченности работников и их удовлетворенности трудовой средой.

Показатели

1. Результат проведенного в 2009 г. исследования в области лояльности работников был на пять баллов выше, чем в 2008 г.
2. Сократилось количество больничных дней.

Описание деятельности

Комната здоровья является частью отдела трудовой среды, который находится в центре. Она разделена на три части: процедурная, приемная врача и массажный кабинет. Комната здоровья открыта во все рабочие дни. Кроме того, созданы две небольшие комнаты здоровья на очистных станциях. Прием врача по гигиене труда Медицинского центра Karell и вакцинации проводятся в комнате здоровья согласно необходимости один-два раза в месяц во 2-й и 4-й вторник.



Процедуры профилактического массажа проводятся ежедневно 8.00 - 12.30, в виде десятидневного курса (две недели) по 30 минут. Массажист работает каждой весной два месяца на водоочистой станции Юлемисте и каждой осенью два месяца на очистном сооружении сточных вод Пальясааре, в остальное время - в центре.

Показания для массажа могут быть различными - напряжение в шейном и плечевом поясе у офисных работников, проблемы со спиной и ногами у слесарей и водителей, постоянная работа на ногах у лаборантов и т.д. Напряжение позволяют снять и звучащая во время процедуры расслабляющая музыка, свет свечей и ароматические масла. Если врач по гигиене труда назначил работнику массажные процедуры, то их оплачивает предприятие. В расположенных за пределами Таллинна подразделениях работники могут посещать массаж на месте, стоимость процедуры им компенсируется в том же размере.



Вакцинация проводится в комнате здоровья как в соответствии с анализом риска (за счет предприятия), так и желанием работника (за счет работника). Для работника очень удобно сделать вакцинацию, например, перед поездкой в южную страну, тогда он не должен отпрашиваться с работы на долгое время. Вакцинация против гриппа проводится каждой осенью для всех желающих за счет предприятия, налог на особые льготы платят только за тех работников, которые не находились в группе риска.

Комната здоровья - это место, где все работники могут получить консультацию в области здоровья и при желании необходимые информационные материалы (литература, буклеты, плакаты и т.п.). Проводятся обучения на темы эргономии, гигиены труда, оздоровительного спорта, остеопороза, ВИЧ/СПИДа, пандемии гриппа и др. Работники отдела при необходимости окажут первую помощь, измерят кровяное

давление и научат пользоваться столом для растяжки позвоночника *MasterCare*. Последний особенно популярен среди работников, работающих в сидячем положении. Кроме того, в комнате здоровья можно измерить вес, выполнить упражнения на балансировочной подушке и измерить температуру тела. При плохом самочувствии можно также полежать на кушетке. В 2008 г. в комнате здоровья измеряли и плотность костей, работники должны были заплатить 30%.

Мероприятие проводят: руководитель по вопросам трудовой среды, специалист по вопросам трудовой среды, привлечены также менеджер по персоналу, менеджер по обучению, специалист по коммуникации, добровольные коллеги.

Партнеры по сотрудничеству: договорной массажист, Медицинский центр Karell, Управление по вопросам трудовой среды, Институт Развития Здоровья и др.

Результаты и анализ

При содействии EMOR исследования в области удовлетворенности и увлеченности работников проводятся уже много лет. Вопросник охватывает по большей части также тематику трудовой среды, услуг здравоохранения и т.д. По данным исследования EMOR 2009 г. лояльность работников АО Tallinna Vesi значительно повысилась по сравнению с предыдущими годами, существенно превысив все средние сравнительные показатели в Эстонии (лояльность наемных работников и людей, работающих в строительстве, промышленности и обслуживании). Лояльность значительно повысилась во всех подразделениях предприятия. Как показало исследование, большими преимуществами работы на предприятии, по мнению работников, являются наличие качественной трудовой среды и хороших условий труда. Постоянно снижается также количество больничных дней.

Положительный опыт II: Здоровое питание на работе

Целевая группа
Все работники.

Описание потребности

Хорошее здоровье работника - это ценность как для работника, так и для работодателя. Чтобы повысить осведомленность работников в вопросах здоровья и помочь предупредить проблемы со здоровьем, работодатель может очень много сделать со своей стороны. Одним из важнейших вопросов является предоставление на работе возможности полноценного питания с наилучшим соотношением цены и качества.

Проблема на предприятии заключалась в том, что предлагаемая в столовой пища не была здоровой, была слишком дорогой для рабочих и слишком жирной для офисных работников. Помещения столовой были слишком мрачные и неудобные. По этой причине много рабочие питались во время обеда принесенными из дома бутербродами, а офисные работники пили кофе и похрустывали печеньем.

Цель заключалась в укреплении здоровья работников путем предложения и пропагандирования здоровой пищи на рабочем месте, повышении работоспособности работников и профилактики заболеваний, связанных с неправильным питанием, а также в повышении увлеченности работников и их удовлетворенности трудовой средой.

Показатели

1. Результат проведенного в 2009 г. исследования в области лояльности работников был на пять баллов выше, чем в 2008 г.
2. Сократилось количество больничных дней.

Описание деятельности

Предприятие объявило конкурс среди предприятий питания, предлагающих здоровую пищу по выгодной цене, и такое предприятие было найдено. Одновременно были отремонтированы помещения столовой и приобретена новая обстановка жизнерадостных расцветок. На стенах были развешены плакаты, знакомящие с принципами здорового питания.

В настоящее время в столовой предприятия имеются следующие возможности:

- недельное меню доступно в интранете
- цены всем по карману

- начиная с 8.00 предлагается завтрак (каша, омлет, бутерброды, йогурт, фрукты)
- с 11.30 до 15.00 предлагается обед
- пищу можно купить с собой в термокоробке
- водитель отвозит заранее заказанную пищу в отдаленные отделы
- столовая открыта до 16.00



Возможности обеда:

- в меню 2 вида супа, каждый может сам налить себе суп, можно взять и ½ порции
- жаркое можно скомбинировать самому, так как к имеющимся в меню мясу, рыбе и др. можно выбрать, например, гречку, рис, картофель или макароны
- 3 - 5 видов свежих салатов к жаркому предлагаются бесплатно, а к супу или отдельно, по символической цене, можно брать сырые салаты к еде по своему выбору в неограниченном количестве; стол с салатами расположен после кассы
- комплексные обеды (суп + жаркое + напиток) предлагаются по очень выгодной цене
- десерты, как правило, приготовлены из творога, фруктов и т.п.
- большой выбор соков, а также молоко, кефир, кама
- питьевая вода в кувшинах бесплатно

- разнообразный выбор хлеба и булки к еде бесплатно
- имеются холодильник с мороженым, прохладительные напитки, чай, кофе и сладости

Мероприятие проводят: отдел персонала, отдел коммуникации, отдел трудовой среды, отдел управления имуществом, добровольцы из рабочей группы здорового образа жизни. Партнер по сотрудничеству: TOO Omarent.

Результаты и анализ

Посещаемость столовой предприятий увеличилась в несколько раз, особенно среди рабочих. Легче сделать здоровый выбор, а соблазн в виде пирожных и пирожков появляется реже. Предложение горячих завтраков полностью себя оправдало, поскольку у многих людей рано утром после пробуждения еще нет аппетита, а, приехав на работу, они уже готовы позавтракать. Бесплатные салаты также стали очень популярными.

Исследования в области удовлетворенности и лояльности работников проводятся на предприятии уже много лет. Вопросник включает в себя и тему питания. По данным исследования EMOR 2009 г., увлеченность работников АО Tallinna Vesi значительно повысилась по сравнению с предыдущими годами, существенно превысив все средние сравнительные показатели в Эстонии (лояльность наемных работников и людей, работающих в строительстве, промышленности и обслуживании). Лояльность значительно повысилась во всех подразделениях предприятия. Как показало исследование, большими преимуществами работы на предприятии, по мнению работников, являются наличие качественной трудовой среды и хороших условий труда. Также постоянно снижается количество больничных дней.

Таллиннский Дом учителя



Об организации: Таллиннский Дом учителя - учреждение, подчиняющееся Таллиннскому Департаменту образования, задачей которого является организация для работников сферы образования и других жителей города обучений, курсов по интересам и различных мероприятий, а также создание условий для их проведения. Кроме того, Дом учителя организует для таллиннских школ работу предметных секций и курирует проведение предметных олимпиад для учащихся.

Положительный опыт:
Приведем в равновесие тело и дух с помощью ходьбы с палками, а не ходьбы с помощью палок

Целевая группа
Все работники (11).

Описание потребности
Рабочие помещения Таллиннского Дома учителя находятся в таллиннском Старом городе, в историческом здании на Ратушной площади. Для решения поставленных перед Домом учителя задач и достижения целей все 11 работников учреждения тратят много интеллектуальной и физической энергии. Большая часть рабочего времени работников Дома учителя проходит за компьютером, работа носит интеллектуальный и творческий характер. В связи с тем, что в доме проводятся курсы и другие мероприятия, его посещают много клиентов, и обслуживание их на высшем уровне требует от работников помимо профессионализма также хорошей

Адрес:
Ратушная площадь 14, 10146 Таллинн

Контактное лицо:
Сирье Пууст-Мумме,
директор,
тел. 644 4044,
э-почта: sirje@opetajatemaja.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2008 г.

психической и физической формы и уравновешенного поведения. Все это приводит к серьезному рабочему стрессу, для снятия которого и сохранения внутреннего климата на работе важно иногда сменить обстановку.

Укреплением здоровья мы начали заниматься с того момента, когда во время коллективной поездки поняли, что совместное времяпрепровождение дает невероятно много новых интересных идей для более хорошей организации нашей основной деятельности и помогает снять возникшее напряжение. Кроме того, это объединяет работников в сплоченный коллектив. В результате связанных с оздоровительным спортом совместных мероприятий улучшается не только микроклимат трудовой среды, но также работоспособность и самочувствие людей, создавая основу для осознания ценности своего здоровья. Здоровые люди с хорошим рабочим настроем являются самой большой ценностью хорошо функционирующего учреждения.

Описание деятельности
Мы поставили перед собой цель выделить немного времени, чтобы побыть на весенней природе и заняться снятием как мышечного напряжения, так и уже дающего о себе знать внутреннего напряжения и повышением работоспособности. Поскольку средний возраст работников учреждения составляет примерно 50 лет, то мы решили выбрать самый подходящий вид спорта - совместную ходьбу с палками под руководством опытного тренера. Мы постарались найти время,

которое подходило бы основной части работников. Необходимые три тренировки, каждая по три часа, мы распределили на послеобеденное время на протяжении двух недель.



С помощью Эстонского союза ходьбы с палками мы нашли себе очень опытного и замечательного тренера Малле Вийльма, которая уже на первой встрече объяснила, что между ходьбой с палками и ходьбой при помощи палок существует огромная разница. Нужные для тренировки палки тренер взяла с собой. Каждый получил подходящие для его роста палки. Мы научились ощущать, какие палки для какого ландшафта подходят и как ими правильно пользоваться для тренировки. Если на первом занятии предшествующие тренировке и последующие после тренировки умело подобранные упражнения показались некоторым из нас слишком длинными и ненужными, так как желание наслаждаться залитой солнцем природой было гораздо больше, то ко второму занятию



необходимость упражнений была уже всем понятна и удовольствие от умело направленного движения было большим. Третья тренировка закрепила изученное на первых двух и придала многим смелости продолжать самостоятельно. Результат был всем заметен и ощутим - жизнерадостные коллеги, наслаждаясь весенней природой, старательно занимались улучшением своей физической формы и освежали свой дух. О радости совместных занятий свидетельствовало то обстоятельство, что после последней тренировки перед тем, как пойти домой, решили еще вместе попить чай. Подкрепление получила идея, что такие мероприятия непременно нужно продолжать и дальше.

Результаты и анализ

Применяя компетентные советы и рекомендации тренера, трое участников решили приобрести себе собственные подходящие палки. Со дня совместного мероприятия прошло несколько месяцев и приятно, что для некоторых коллег ходьба с палками превратилась в еженедельное спортивное увлечение. Усвоенные новые упражнения очень уместны в офисе во время рабочих пауз.

После успешного весеннего мероприятия мы провели опрос среди коллег и попросили их внести предложения, какие совместные мероприятия практического характера по укреплению здоровья мы могли бы в будущем еще организовать. В ближайшие годы планируются совместный поход по болоту и велосипедный поход, катание на коньках и лыжах, посещение Музея здравоохранения и Ботанического сада.

Рекомендации для тех, кто лишь планируют заняться ходьбой с палками.

- 1) Ходьба с палками - это не просто ходьба при помощи палок, поэтому обязательно сотрудничайте с хорошо осведомленным в этом вопросе тренером. Помощь можно получить на сайте Эстонского союза ходьбы с палками www.kepikond.ee.

2) Не приобретайте собственные палки до тех пор, пока вы не прошли хотя бы одну тренировку.

3) Больше участие вы обеспечите, если проведете мероприятие в рабочее время, для этого нужно будет в некоторые дни уходить из офиса на два-три часа

раньше обычного. Несделанную за это время работу быстро отработают в последующие рабочие дни отдохнувшие и мотивированные работники.

4) Здоровые люди с хорошим трудовым настроем являются самой большой ценностью хорошо функционирующего учреждения.



Тартуская Городская Управа



Основной принцип: «Очень хорошо, что люди все большее значение начинают придавать своей роли в сохранении и укреплении здоровья. Распространение информации о здоровье является основой эффективной профилактической деятельности. Определенно, организуемые на рабочем месте оздоровительные мероприятия содействуют росту осведомленности в области здоровья. Целью оздоровительного движения не должно быть соревнование, радость должны приносить оздоровительный спорт и приятные спутники. Здоровые, бодрые и сияющими глазами работники могут все сделать для блага своей организации».

Сирье Крез, руководитель отдела охраны здоровья Тартуской Городской управы

Положительный опыт: Серия дней здоровья «Мы все-таки двигаемся»

Целевая группа
Все работники.

Описание потребности

Недостаточное движение в течение рабочего дня и сидячая работа за компьютером характерны для рабочего дня многих работников. Это приводит к проблемам со здоровьем и удобству. Люди привыкают к недостаточной физической активности и

Адрес:
Раэкода, 50089 Тарту

Контактное лицо:
Сирье Крез,
руководитель отдела охраны здоровья,
тел. 736 1320, 506 5327,
э-почта: Sirje.Kree@raad.tartu.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте, с
2009 г.

отучаются от занятия оздоровительным спортом.

В профилактике сердечно-сосудистых заболеваний большую роль играют повышение осведомленности в области здоровья и здоровое поведение. Мероприятия по укреплению здоровья, организованные отделом охраны здоровья Тартуской Городской управы для взрослых жителей и офисных работников города Тарту в целях профилактики сердечно-сосудистых заболеваний, показали, что содействующему укреплению здоровья поведению следует уделять больше внимания. Одна из возможностей заключается в пропагандировании здоровья и здорового образа жизни, а также дать возможность людям контролировать показатели здоровья и ознакомиться с различными видами спорта.

Ближайшей целью является повышение у работников Тартуской Городской управы осведомленности в области здоровья и физической активности, отдаленная цель заключается в профилактике сердечно-сосудистых заболеваний.

Описание деятельности

Целью организации серии дней здоровья являлось ознакомление с разными возможностями для занятий физической активностью и мотивирование людей сознательно увеличивать свою физическую активность. Кроме возможности ознакомиться

с новыми и интересными видами движения, участники дней здоровья смогли проверить показатели своего здоровья (кровяное давление, содержание жира в организме, сила рук и др.). Для пропагандирования здорового питания необходимо было один день здоровья посвятить приготовлению салатов.

Дни здоровья проходили в интервале с января по май и с сентября по декабрь 2007 г. во внерабочее время раз в месяц после рабочего дня с 18.00 до 20.00 (21.00) или в субботу с 10.00 до 12.00 (13.00). В каждом дне здоровья участвовало 20-30 человек.

Каждый участник получил карточку участника, где отмечались его показатели здоровья.

Программа дней здоровья включала в себя следующие возможности:

1. бадминтон
2. настольный теннис
3. аэробика и тренажерный зал
4. водная аэробика
5. оздоровительное плавание и водный спиннинг
6. терапевтическая гимнастика
7. катание на лыжах
8. тренировка *gym-stick*
9. приготовление полезных для здоровья салатов

Лучшие тренеры ознакомили с различными видами движения и провели показательные тренировки. Участники сочли положительным и важным, что тренеры, которые знакомили людей с видом спорта, подробно рассказывали о правилах конкретного вида спорта и давали советы относительно того, что должен человек учитывать при занятии тем или иным спортом и при выборе нагрузки.

Дни здоровья проходили в нескольких спортивных клубах (Арена и Авансія, аквапарк Ауга, Парк отдыха Тяхтвере, Дом спорта А. Ле Соґ Sport и др.). Ознакомление с возможностями занятий спортом в различных районах города позволило выбрать наиболее подходящий для себя спортивный клуб в

зависимости от места жительства. Для многих людей, которые до сих пор мало времени уделяли занятиям спортом, важно было выбрать подходящий вид спорта и спланировать объем тренировок, соответствующий состоянию здоровья.

Измерение параметров здоровья во время дней здоровья позволило наблюдать за изменением этих показателей на протяжении длительного периода, а выданные рекомендации стали основой формирования здорового поведения.

Многие участники раньше не пробовали играть в настольный теннис, бадминтон и не ходили на аэробiku или в тренажерный зал. Те, кто больше и активнее занимались предложенными на днях здоровья видами спорта, своим хорошим настроением подбадривали тех людей, которые не были знакомы с тем или иным видом спорта. Кроме того, работающие в разных отделах люди ближе познакомились друг с другом. Это придает дополнительную ценность работе организации.

Среди участников были разыграны полезные для здоровья призы, например, спортивный инвентарь и пропуска в спортивный клуб.



Результаты и анализ

Серию дней здоровья для работников Тартуской Городской управы «Мы все-таки двигаемся» можно считать успешной, так как:

- участники постоянно интересуются, будет ли продолжена в дальнейшем организованная отделом охраны здоровья серия дней здоровья
- именно участие в серии дней здоровья послужило для многих коллег начальным толчком для постоянных занятий спортом
- больше внимания уделяется показателям здоровья



- многие участники Тартуских дней здоровья «Ходи пешком» и проекта «Пешком во имя здоровья» участвовали также и в серии дней здоровья «Мы все-таки двигаемся»
- полученный опыт и обратная связь воодушевили отдел охраны здоровья Тартуской Городской управы подготовить и оформить принадлежность Тартуской Городской управы к Сети по укреплению здоровья на рабочем месте
- этот опыт придавал смелости продолжать мероприятия, направленные на укрепление здоровья - в мае 2009 года по инициативе отдела по охране труда было основано Общество здоровья Тартуской Городской управы.

Инспекция труда



Адрес:
Гонсиори 29, 10147 Таллинн

Контактное лицо:
Хейди Вилу,
руководитель отдела информации,
тел. 626 9407,
э-почта: Heidi.Vilu@ti.ee

Принадлежность к Сети ТЕТ:
Укрепление здоровья на рабочем месте,
с 2007 г.

Об организации: Инспекция труда является действующим в сфере управления Министерства социальных дел правительственным учреждением, которое осуществляет государственный надзор и применяет государственные меры на основаниях и в объеме, предусмотренных законом. Через компетентный надзор и информационную деятельность мы стараемся улучшить трудовую среду в Эстонии. В позапрошлом году мы отмечали свою 90-ю годовщину.

Основной принцип: *«Если мы будем инвестировать в благополучие и удовлетворенность работников, то нам не страшны ни экономические спады, ни взрывы. Человек был и всегда будет самым дорогим ресурсом организации. Об этом никогда нельзя забывать».*

Хейди Вилу, руководитель отдела информации

Положительный опыт: В здоровом теле здоровый дух

Целевая группа
Все работники (130).

Описание потребности
Средний возраст в Инспекции труда выше, чем средний по Эстонии, работники малоподвижны и работа сидячая. Все это повышает риск для здоровья в части

сердечно-сосудистых заболеваний, а также вирусных заболеваний в зимнее время. Мало также традиционных совместных мероприятий, которые объединяли бы людей и повышали чувство сплоченности.

Цель состоит в том, чтобы путем проведения мероприятий оздоровительного спорта улучшить здоровье работников, повысить чувство удовлетворенности и сплоченности.

Описание деятельности

- Чтобы побудить работников заниматься оздоровительным бегом, мы решили начать компенсировать им пользование трассой для оздоровительного бега Stamina, где команды организации могли бы каждую среду бегать трусцой по живописным местам, а по четвергам ходить с палками. В качестве бонуса на этапах можно измерять процент содержания жира, индекс массы тела, уровень сахара и холестерина. Мероприятие оказалось популярнее, чем мы ожидали, на бег зарегистрировалось четыре команды по пять человек. Кроме пользы бега для здоровья, мероприятие способствовало командной работе (каждую неделю на трассе должны быть три члена команды) и радости от совместной деятельности. В этом году мы участвуем в серии забегов уже второй сезон и заставили бегать даже

тех людей, которые до этого считали себя совершенно неспортивными.

- В офисе оживление вызывает ежедневная дообеденная бодрящая гимнастика по Vikerraadio, которая стала популярной особенно в местных инспекциях. Нам настолько понравился проект, что теперь существует доступ к *Online* гимнастике и на сайте Инспекции труда!

- Поскольку большая часть наших работников выполняют повседневную работу в вынужденной позе, сидя за компьютером, то у нас уже давно говорят о болях в плечевом поясе и шее. После медицинского осмотра врач по гигиене труда рекомендовал большей части работников массаж, и мы решили предоставить коллективу курс оздоровительного массажа. Посещение массажа также было сделано очень удобным, массажист приходил со своим столом в офис и по составленному в отделе персонала графику каждый смог получить свой сеанс массажа. Надо признаться, что в течение этих недель удовлетворенный шепот слышалось гораздо чаще, чем обычно, и все без исключения остались очень довольны.

Пропало упрямство.

- Кроме бега и гимнастики мы не забываем о совместных состязаниях и в другое время. Масленицу мы отмечали, катаясь с горки на санках, а позже все вместе кушали масленичные булочки, на пасху мы проводим масштабные и популярные соревнования по катанию яиц, в день Св. Валентина мы организовали послеобеденные курсы по водной аэробике, которые кроме хорошего настроения на следующий день напомнили о себе приятно уставшими мышцами. Летом, несмотря на экономический спад, мы также постараемся собраться вместе и провести состязания.

Результаты и анализ

После оздоровительного бега, ходьбы с палками и массажа привычки работников, определенно, стали более здоровыми. Люди, которые раньше не любили бег, теперь бегают и в свободное время. С точки зрения организации, в результате мы получили более здоровых и удовлетворенных работников и меньше больничных дней. А от последних напрямую зависят и результаты труда.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Направления деятельности и меры, распространенные в движении за укрепление здоровья на рабочем месте. Возможности Эстонии и Европы в будущем.

Какая практика по укреплению здоровья распространена в организациях Эстонии и Европы и какие меры применяются меньше? Какими могли бы быть возможности в будущем и новые идеи по укреплению здоровья?

Ниже перечислены условия, созданные в организациях, а также реализованные меры и проведенные мероприятия, которые помогают работниками сохранить и укрепить свое здоровье и установить контроль над состоянием своего здоровья. Примеры приведены на основании результатов групповых работ, проведенных в ходе обсуждений лучших практик движения за укрепление здоровья на рабочем месте в рабочих группах идей и обучения на темы укрепления здоровья.

Укрепляющие здоровье условия трудовой среды, ориентиры и меры в области организации труда, а также мероприятия по укреплению здоровья подразделяются на четыре большие группы:

1. Питание, движение и физическая форма.
2. Рабочий стресс и благополучие на рабочем месте.
3. Уменьшение общих рисков для здоровья: курение, употребление алкоголя и наркотиков, распространение ВИЧ.
4. Воздействие на качество жизни: совмещение работы и свободного времени, а также трудовой и семейной жизни.

I. Питание, движение и физическая форма

Пища и питание

Распространенные меры:

- автоматы чистой питьевой воды
- горячие напитки на рабочем месте
- кухонный уголок и уголок отдыха на рабочем месте
 - информирование о здоровом питании: лекции, курсы по приготовлению пищи, согласование программ по движению и питанию; статьи и ссылки в интранете (внутренней сети организации) на информацию о здоровом питании, а также прямая почтовая рассылка для желающих
 - презентации предприятий по организации питания, соблюдающих правило тарелки, и последующий конкурс по выбору предприятия по организации питания

Менее распространенные меры:

- интернет-магазин экологических продуктов (вместе с доставкой заказанных пищевых продуктов)
- неделя здоровья, в течение которой за счет работодателя осуществляется рассылка экологических продуктов и здоровой пищи или люди обучают друг друга готовить пищу

- компенсация работнику купона на питание, например, 15 крон в день
- утренний или вечерний полдник на рабочем месте с фруктами и овощами
- многонедельные совместные программы по снижению веса, результаты которых подводятся в виде суммы потерянных килограммов; в программу входят также семинары на тему здорового питания, презентация рецептов, приготовление свежих соков и сбалансированной пищи, движение с подсчетом пройденных километров и потерянных граммов

Возможности на будущее:

- экологическая столовая
- общества друзей здоровья на работе: например, друзья фигуры, весонаблюдатели и т.п.
- бесплатная сырая пища, соки, молоко
- взаимный обмен информацией о здоровье во внутренней сети организации или в сетях

Спортивные занятия и физическая форма

Распространенные меры:

- компенсация платы за посещение спортивных клубов и участие в мероприятиях народного спорта
- спортивные занятия на летних и зимних днях предприятия и обучения коллектива
- проведение спортивных мероприятий организацией, например, регулярные походы на велосипедах и пешком
- создание и поддержка спортивных клубов и клубов движения на предприятиях
- массажное оборудование на рабочем месте
- статьи и ссылки, информирующие о вышеизложенном, во внутренней сети организации

Менее распространенные меры:

- плакаты с описанием гимнастических упражнений в уголке отдыха
- полная или частичная компенсация расходов на спортивные занятия каждому работнику на основании подтверждающего документа (в объеме оговоренной суммы в год или месяц), в т.ч. за посещение бассейна и водной аэробики, площадки для игры в мяч, спортивного зала, тренажерного зала и регулярное пользование имеющимися при них банями и другими услугами
- компенсация билетов в клубы движения или спортивные клубы работнику и членам его семьи
- ежемесячные регулярные спортивные мероприятия предприятия или учреждения, куда работники могут регистрироваться; каждое участие дает определенное количество очков, в конце года выясняются наиболее активные спортсмены, которые премируются поездкой, содержание которой работник может выбрать сам
- совместные поездки на отдых и/или спортивные поездки (в т.ч. возможность взять с собой членов семьи), работодатель частично компенсирует расходы
- перерывы для занятий на спортивной трассе с приглашенным тренером во время обеденного перерыва и в течение нескольких часов после работы
- расслабляющая гимнастика под руководством тренера или специалиста по вопросам трудовой среды, например, для профилактики болей в спине, тренировки плеч и шеи, предупреждения усталости глаз, расслабления мышц, тай-чи и цигун
- бодрящие паузы и тренировки в обеденный перерыв; сальса, танец живота, силовые состязания, совместная ходьба с палками, бокс и т.д.; 10-минутные паузы после часовой работы; внедрение программы упражнений «растяжение

во время паузы»; бодрящая зарядка Vikerraadio (см. vikerraadio.err.ee)

- строительство спортивного зала или комнаты расслабления на рабочем месте (например, тренажерный зал, площадка для игры в мяч, комната для виброакустического массажного стула, комната отдыха с расслабляющей музыкой, большой мяч или энергетическая лампа в комнате для расслабления)
- обслуживание трассы для движения вблизи от работы
- парковка для велосипедов и душевые на рабочем месте
- частичная компенсация выполняемого по назначению врача по гигиене труда профилактического массажа; заказ массажиста на рабочее место
- клубы «километр», чтобы побудить людей двигаться

Возможности на будущее:

- комплексная программа тренировок/действий движение-питание-расслабление:
 - перерывы для гимнастики (с инструктажем) для людей, работающих за компьютером
 - расслабляющая гимнастика в зависимости от возрастных особенностей
 - водная аэробика и плавание один раз в неделю
 - тренировка на движение (ходьба и т.п.) один раз в неделю
 - оздоровительная гимнастика один раз в неделю
- свой комплекс спа и отдыха для организации или рабочего городка, которым пользуются в удобное для каждого время, в т.ч. в рабочее время
- регулярные дни здоровья с биологической обратной связью
- соединение мобильного телефона с диагностикой здоровья
- виртуальные паузы гимнастики в центрах удаленной работы
- применение возможностей компьютера для укрепления

здоровья (например, компьютер выключается, если на нем работают больше одного часа подряд; компьютер подсоединен к тренажеру и включается снова, когда достигается запрограммированная физическая нагрузка, на экране появляются видеоклипы с массажными приемами после того, как программа зафиксировала мышечное напряжение, превышающее допустимое)

II. Работа и стресс: благополучие на рабочем месте, вовлекающее руководство

Распространенные меры:

- обучения и тренинги: психология общения, установление и сотрудничество, стресс, регулирование эмоционального напряжения, сгорание, управление конфликтами, переговоры, командная работа, одежда и гигиена
- регулярное оценивание профессиональных навыков и последующее повышение квалификации
- регулярное объяснение и уточнение трудовых обязанностей и ответственности
- проведение опросов, диагностирующих микроклимат
- беседы развития
- согласование общепринятых норм общения и тренировка этих норм для улучшения микроклимата
- тематические дни для руководителей работ; тренинги по рабочему руководству: как договориться о четких и понятных инструкциях, правилах
- содействие учебе

Менее распространенные меры:

- статьи и ссылки в Интернете, информирующие о рабочем стрессе
- регулярные тренинги по управлению стрессом; дни снятия стресса:

- терапия, возможности расслабления, мероприятия
- обучения, посвященные психологии пространства, ритмам сна и работы
- тренинг по самообороне
- предоставление возможности гибкого рабочего графика
- дискуссии работников на темы здоровья на рабочем месте
- исследования в области удовлетворенности, лояльности и занятости
- обучение беседам признания или т.н. «беседам в день рождения» и ежемесячным рабочим беседам для руководителей и их регулярное проведение с подчиненными
- группы взаимного сотрудничества и рабочего руководства
- групповые обсуждения трудовых отношений и проблем в командах сотрудничества вместе с разработкой предложений об изменениях под руководством консультанта в сфере работы
- тренинги на тему, как справляться с притеснением (*mobbing*), ущемлением и отверженностью
- тренинг на тему, как справляться с агрессивными лицами и ситуациями насилия
- программа обучения «Мы можем говорить обо всем», программа «Нужно ли говорить...»
- менторство, супервизия или рабочее руководство и консультирование в сфере работы (в т.ч. консультирование в случае личных проблем, не связанных с работой)
- программы по адаптации новых работников и адаптации к новому рабочему месту
- почтовый ящик, где можно оставлять предложения

Возможности на будущее:

- группы взаимного консультирования (самопомощи)
- индивидуальное консультирование, регулярная супервизия (консультирование в сфере работы), инструкторство (*coaching*)

- смена позиции на работе (руководитель и подчиненный)
- решения, связанные с мобильным телефоном и интернетом, для измерения стрессового состояния и показателей здоровья
- планирование карьеры и долгосрочные планы развития
- команды здоровья
- дни учебы (аналогично дням здоровья) один раз в месяц за счет работодателя

III. Уменьшение рисков для здоровья: курение, зависимости, ВИЧ

Распространенные меры:

- обучения на тему ВИЧ, зависимостей, информирующие статьи и ссылки во внутренней сети
- применение закона о табаке: в рабочих помещениях не курят

Менее распространенные меры:

- вентилируемые помещения для курения или их отсутствие
- денежные бонусы, премиальная поездка или дополнительные свободные дни для некурящих или тех, кто бросает курить
- объединение организаций в коалицию «Здоровая Эстония»
- посещение консультационных кабинетов, например, компенсация расходов на участие в заместительной никотиновой терапии и визит к врачу-специалисту со стороны работодателя (частичное или полное)
- осуществляемые на рабочем месте программы отказа от курения и алкогольной зависимости
- поиск опорных лиц, группы поддержки на рабочем месте
- обучения на тему, как справляться с нарушениями поведения, обусловленными наркотиками и алкоголем
- тематические блоги

Возможности на будущее:

- бонусы для некурящих являются частью добрых традиций организации
- поддержка гражданских объединений
- опорные лица/доверенные лица на рабочем месте для лечения зависимостей
- регулярные тесты на работе
- автоматы с жевательными резинками, пластырями против курения и презервативами
- путь в помещение для курения усложнен, ходьба на руках или физические упражнения перед этим; лабиринт

IV. Мероприятия и меры, влияющие на качество жизни: гигиена труда, охрана здоровья, совмещение трудовой и семейной жизни, обучение по свободному образованию

Распространенные меры:

- проведение анализа риска, регулярный осмотр условий труда и оценка трудовой среды
- вакцинации на рабочем месте и за счет работодателя: грипп, гепатит В, клещевой энцефалит
- компенсация очков и вспомогательных средств, приспособления для поддержки запястья для пользователей компьютером и т.п.
- консультирование и курсы по оказанию первой помощи; наличие на рабочем месте лиц, обученных оказанию первой помощи
- регулярный медицинский осмотр за счет работодателя
- расходы на визиты к врачам-специалистам компенсирует работодатель, он находит для партнерства учреждение здравоохранения

- перевод работников на более подходящую для их состояния здоровья работу
- свободные дни за счет работодателя по случаю семейных событий (похороны, свадьба, юбилей, первый школьный день у детей младшего или среднего школьного возраста)
- оплачиваемый дополнительный отпуск или дни здоровья до трех дней в году
- зимний отпуск (семь дополнительных свободных дней)
- комната для кормления грудных детей

Менее распространенные меры:

- льготы по охране здоровья для членов семьи работника
- регулярная диагностика состояния здоровья, оценка физической формы и вытекающее из этого предложение возможностей улучшения здоровья
- регулярный инструктаж и консультирование в целях улучшения трудовой среды и формирования здоровых рабочих привычек после проведения анализа риска
- эргономичная офисная мебель
- курсы по эргономике, слежение за осанкой и положением тела и их тренировка на рабочем месте
- комната здоровья
- дни здоровья или оплачиваемый дополнительный отпуск три дня в году
- свободный день для проверки здоровья и/или донорства
- прием психолога за счет работодателя; консультирование по вопросам кризиса и стресса; консультирование в сфере работы (коллективное и персональное)
- медик на работе
- детская игровая комната в офисных помещениях; с няней может находиться одна из мам
- компенсация курсов народного университета
- творческие лагеря и лагеря по рисованию, фотоконкурсы, обсуждения книг, имеющих

библиотерапевтический характер, клубы встреч и дискуссии с писателями, художниками, театральными деятелями, философами, лидерами мнений, исследование культуры края

Возможности на будущее:

- ротация работников между партнерскими предприятиями в целях улучшения качества жизни
- страхование на случай болезни со стороны работодателя
- комиссия по оказанию помощи в кризисной ситуации на рабочем месте
- комната здоровья (регулярное информирование, диагностика и возможности восстановления)
- день обмена одеждой второго круга (повторно используемой), например, день или неделя обмена детской одеждой на работе
- решения в сфере инфотехнологии, например, общение с няней с помощью видеокамеры и т.п.
- ознакомление детей с работой и местом работы родителей, например, рабочие комнаты «для маленьких строителей» на строительных предприятиях; сотрудничество с местной школой по организации деятельности таких комнат
- на летние и сезонные работы принимаются в первую очередь дети своих работников

Как осуществить?

На проходившей летом 2009 года в Перудже конференции ENWHP (European Network of Work Health Promotion) выступающие подчеркнули важность систематичности и последовательности применения мер по укреплению здоровья.

Для успешного укрепления здоровья на рабочем месте необходимо осуществить четыре следующих шага:

1) заказать или провести анализ и составить долгосрочные программы;

- 2) организовать обучения и предложить возможности для тренировок и упражнений;
- 3) оценить результаты;
- 4) сформировать здоровьесберегающую и поддерживающую здоровье трудовую среду.

В организациях можно создать проектные группы - временные рабочие группы, которые заботятся о реализации запланированных мер и оценивании их результативности. Например, можно создать спортивный и социальный совет предприятия, который организует мероприятия; можно провести конкурс по выбору «чемпионов по благополучию и здоровью», которые наберут максимальное количество бонусных очков во всех программных мероприятиях (в т.ч. за их организацию) и т.п.

К системной деятельности относятся;

- совместные обсуждения проблем и рисков для здоровья
- составление концепции здоровья для организации
- предоставление информации на тему здоровья, в т.ч. курсы здоровья семинары и программы упражнений
- внедрение проектов по созданию здоровых рабочих мест с приглашенными работодателем тренерами

Что касается мер по укреплению здоровья, то здесь важно не столько количество, сколько

- качество (достигнутое благополучие)
- ответственность (причастность, привлечение к участию коллег и близких)
- взаимность (новые идеи и свежая энергия, которые появляются в результате совместной деятельности)
- эффективность (устойчивость результатов и последовательный характер мер)
- свобода выбирать подходящие для себя методы, соответствующие возрасту, ситуации в семье и т.п., а также состоянию здоровья

