



Проект «Здоровый выбор»

Компания развивает культуру здорового образа жизни работников и даёт всем возможность стать его частью. Проект «Здоровый выбор» предполагает привлечение сотрудников для трансляции идей здорового образа жизни, развития культуры здорового образа жизни в Компании, поддержки лучших практик в данной области. На начальной стадии реализации проекта проводится комплекс мероприятий, направленный на повышение компетенции участников проекта «Здоровый выбор» в отношении своего здоровья, формирования осознанного отношения к управлению здоровьем.

Основные принципы участия в проекте:

- добровольность – участие в программе является осознанным выбором сотрудников;
- равные возможности – обеспечение единых подходов для участия в программе всем сотрудникам;
- открытость – максимальная открытость и доступность информации о ходе реализации программы и её результатах.

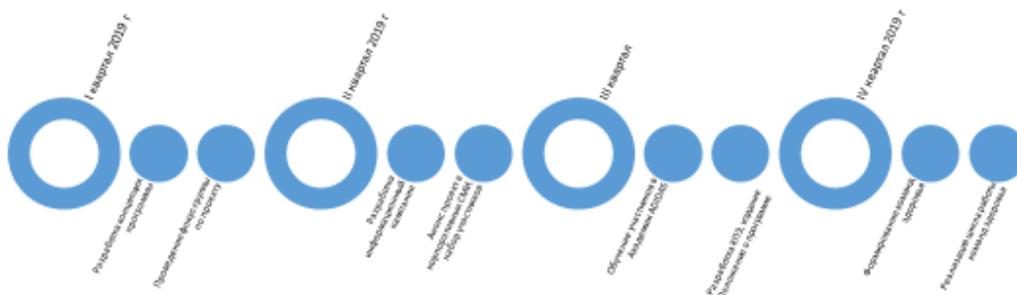
«Здоровый выбор» основан на каскадировании масштабов проекта и постепенном вовлечении новых участников. Проект реализуется в 4 этапа.

I этап. Набор стартового состава участников программы – Менеджеров здоровья.

II этап. Менеджер здоровья формирует Команды здоровья (до 10 чел.).

III этап. Команды участвуют в соревновательном челендже в сфере здорового образа жизни (ЗОЖ), получают призы и подарки. Цикл работы каждой команды – 3 месяца. Для организации работы Команд используется информационно-коммуникационная платформа.

IV этап. Количество циклов набора команд здоровья каждым Менеджером здоровья не ограничено. Лучшие участники Команд здоровья получают статус Менеджера здоровья.



рамках проекта участники на соревновательной основе достигают 13 ключевых показателей эффективности проекта «Здоровый выбор», за достижение которых начисляется до 100 баллов. Показатели сгруппированы в несколько категорий:

- физическое здоровье – оценивается физическое состояние участников, их приверженность здоровому образу жизни и осознанному отношению к своему здоровью;
- физическая активность – оцениваются характеристики ежедневной двигательной активности, участие в корпоративных спортивных мероприятиях и сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;
- вовлечение других работников в здоровый образ жизни – оценивается количество проведённых мероприятий в области здорового образа жизни и количество вовлечённых сотрудников.

Для регистрации команд, фиксации достижения показателей здорового образа жизни, формирования итогового рейтинга используется мобильная коммуникационная платформа. Мобильное приложение даёт возможность видеть все результаты каждой команды в едином цифровом пространстве. Приложение объединяет в себе платформу отчётности, базис для дальнейшего развития и настоящую коммуникационную площадку. В мобильном приложении можно отследить результаты и понять динамику действий как всей команды, так и каждого её участника. Кроме того, приложение даёт возможность участвовать в интерактивной образовательной программе, составленной специально для участников проекта, – 12 уникальных вебинаров, с домашними заданиями и обратной связью от «Академии специалистов индустрии здоровья». Особенность приложения – система оценки факторов, которые влияют на здоровье участников команд, разработанная на основе международного опыта.

Методика включает блоки:

- оценку физического, психоэмоционального, социального, про
- прохождение оценки каждым участником приносит команде дополнительные баллы, а участнику – индивидуальные рекомендации о том, как следить за своим здоровьем.

В результате реализации комплексной программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» в 2018–2019 гг.: скорректированы программы добровольного медицинского страхования в сторону ранней диагностики и профилактики заболеваний; внедрены новые виды страхования от несчастных случаев и критических заболеваний; разработаны и реализуются информационно-просветительский проект «Школа здоровья» и проект формирования осознанного отношения сотрудников к своему здоровью «Здоровый выбор».

На старте проекта «Здоровый выбор» в середине 2019 г. был сформирован пул из первых 100 участников, к концу года их стало более 600 чел. В планах на 2020 г. увеличение количества участников до 1,2 тыс. чел.

Основным результатом программы должно стать снижение показателя временной утраты трудоспособности. В 2018–2019 гг. этот показатель находится на уровне 2,7 % от общего фонда рабочего времени. Согласно международным практикам внедрения аналогичных программ качественные изменения показателей здоровья наступают на 3–4-й год регулярной реализации мероприятий (по материалам исследования Mercer&Marsh Benefits). В связи с этим Социальная стратегия Группы НЛМК предусматривает снижение данного показателя в 2021–2022 гг.

МЕНЕДЖЕРЫ ЗДОРОВЬЯ-РЕГИОНЫ

Уральские площадки



Старый Оскол



Липецк



Липецк

Липецк

Общественное признание

Победитель в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда». XVI Всероссийского отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» (Стойленский ГОК Группы НЛМК.)

Победитель в номинации «По сокращению травматизма и профзаболеваемости на производстве» регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (Стойленский ГОК Группы НЛМК).

Победитель регионального конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности. Регионы» в номинации «Лучшая программа (проект), способствующая развитию местного сообщества» (2018 г.).

2020 г.