**Итоги работы проекта/программы «Стиль жизни» за 2020 год**

В коллективе АНО «ЦСОН «Сызранский» есть общая заинтересованность в производственных делах, в повышении профессиональной квалификации работников, в формировании ответственного отношения к своему здоровью.

Трудовой коллектив состоит из сотрудников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями. Целевая аудитория (работники) – до 35 лет (77 чел./12%), с 35 до 50 лет (358 чел./55%).

Кадровая и социальная политика Организации ориентирована на создание коллектива, способного своевременно реагировать на происходящие изменения с учётом стратегии развития всей интегрированной структуры Организации и управления его персоналом.

Руководство Организации заинтересовано в развитии сотрудников, через вовлечение их в мероприятия, поддерживающие культуру здоровой жизни, профессиональный рост, а также через мероприятия, направленные на укрепление корпоративных связей и сплочение коллектива.

Программа «Стиль жизни» под общим девизом «Активная молодежь сегодня – активное долголетие завтра» состоит из 5 платформ:

«Потенциал здоровья-исследования»; «Я и мое Здоровье»;

«Территория психологического комфорта»;

«Архитектура профессионального роста»

«Начни с культуры».

Основной показатель успешности реализации проекта это вовлеченность сотрудников в корпоративные мероприятия.

В 2020 - 451 человек принял участие в мероприятиях по программе, что составляет 70 % среднесписочной численности работников на конец 2019 года (640 чел.). Ожидаемые результаты в 2021 году – не менее 95% работников будут вовлечены в корпоративную программу и производные от нее комплексы мероприятий.

2020 год, в связи с запретом на проведение массовых мероприятий, внес свои коррективы не только в формат проведения запланированных мероприятий программы, но и в их тематику. Все эти факторы сказались на вовлеченности работников и участии партнеров по программе.

Основным направлением в работе 2020 года стало сохранение физического и психического здоровья работников. Исключительная важность в формировании здорового образа жизни отведена информационно-воспитательной работе и в ближайшем окружении работника, именно она способна повлиять на мотивацию и стать призывом к действию в большинстве случаев.

В декабре 2019 года Центром общественного здоровья, как партнерами, и психологами организации были выявлены потенциальные факторы риска посредством Скрининга здоровья, разработаны целенаправленные рекомендации по здоровьесбережению сотрудников, исполнение которых нашли свое отражение в 2020 году в мероприятиях программы «Стиль жизни», реализуемых на платформах **«Я и мое здоровья» и «Территория психологического комфорта».**

*В скрининг-оценку* уровня здоровья работников вошли обследования функциональных и адаптивных резервов организма, в том числе измерение роста, веса, вычисление индекса массы тела, анализ общего холестерина и глюкозы в крови на экспресс-анализаторе. Проводилась оценка функций дыхательной системы при помощи спирометрии, а так же экспресс-оценка состояния сердца по ЭКГ-сигналам от конечностей при помощи компьютеризированной системы скрининга сердца «Кардиовизор» и расчёт сердечно-сосудистого риска по шкале SCORЕ.

Активные в экономическом отношении люди проводят на работе в среднем треть своего времени. Скрининг-обследование сотрудников (246 человек) в 2019 году показал, что основными «проблемными точками» коллектива является достаточно высокий процент повышенного уровня холестерина в крови, нерациональное питание, повышение артериального давления, ожирение и избыточная масса тела. К положительным моментам относится то, что коллектив практически не курящий (курят всего 9 человек), недостаток физической нагрузки отмечается всего у 30% обследованных.

В режим рабочего дня включены *«Оздоровительные технологии»,* для поддержания умственной и физической работоспособности работников: *«Производственная гимнастика»* (5 комплексов на выбор), «Комплекс самомассажа», «Пальчиковая гимнастика для взрослых».

*Эффективным является устная пропаганда значения ЗОЖ (лекции, беседы, дискуссии)* с раздачей листовок, буклетов, отвечающих заявленной тематике, а также посредством размещения статей в СМИ.

.*Акция #ЖивиЛегчеСызрань»,* направлена на профилактику избыточного веса. В этом году заслуженное II место среди трудовых коллективов города.

*Формат* видео с пожеланиями здоровья *Флешмоб#МарафонПожеланий* был поддержан Молодежным советом организации.

Врачами Центра общественного здоровьяподготовлена для наших сотрудников *серия видео-лекториев* – показ информационно-методических видео, с целью использования учебного материала в работе. Охват составил 470 социальных работников и заведующих отделениями социального обслуживания на дому.

Выездной спортивный праздник по прежнему является эффективным форматомпроведения коллективных мероприятий*.* Партнерами по организации праздника *«Осенний спорт-бум»* стали МБУ «Центр спортивных сооружений» и волонтерская организация «Новое поколение».

Заявленные коллективные мероприятия лишь создают условия для большинства работников к ведению здорового образа жизни, но важна также персональная ответственность за свое собственное здоровье. На сегодняшний день уровень личной ответственности крайне низкий. У большинства работников здоровый образ жизни не ассоциируется с контролем основных факторов риска, наоборот они рассматриваются ими как допустимые атрибуты повседневной жизни. Отмечают, что ведение здорового образа жизни недопустимо или невозможно из-за того, что это требует больших временных и материальных затрат.

*Платформа «Территория психологического комфорта»* отвечает за формирование психологического здоровья работника на основе реализации следующих программ:

Программа «Профессиональное выгорание» - профилактика симптомов профессионального выгорания сотрудников, улучшение состояния их здоровья, повышение физической работоспособности и улучшение качества профессиональной жизни.

«Новый сотрудник» - психологическая диагностика и сопровождение сотрудника в адаптационный период.

Программа «Мы-команда» - развитие корпоративной культуры навыков взаимозаменяемости и взаимоподдержки.

Автоматизированная Программы - психологическая диагностика «Эффектон Студио» - диагностика психоэмоционального состояния; профориентационные методики, коррекционные, развивающие и здоровьесберегающие методики.

Программой предусмотрено проведения ряд исследований:

*«Исследование на определение типа трудовой мотивации»,*

*«Исследование социально-психологического климата в трудовом коллективе»,*

*«Исследование трудовых коллективов на предмет сплоченности»,*

*«Исследование эффективности использования рабочего времени».* Данные исследования помогли понять внутреннюю мотивацию сотрудников, и, что немаловажно, выявить и скорректировать методов и форм оплаты и внедрить систему стимулирования труда.

*«Исследования психологической устойчивости социальных работников».*

*«Изучение сотрудников по типу восприятия информации».*

*«Изучения лояльности целевой группы (сотрудников АНО «ЦСОН «Сызранский») к мероприятиям проекта «Стиль Жизни».*

В 2020 году психологами организации проведена работа на:

- *профилактику социально-психологического климата – 176 чел;*

*- формирование стрессоустойчивости – 94 чел.;*

*- повышение самооценки – 98 чел.;*

*- мотивацию профессиональной деятельности – 32 чел.*

Методы работы с сотрудниками

- Тренинг «Повышение самооценки» – 98 человек.

- Диагностика «Тест на выявление уровня самооценки» – 112 человек.

- Индивидуальные коррекционные занятия «Профилактика эмоционального выгорания» – 101 человек.

- Диагностика (повторная) «Профилактика эмоционального выгорания» – 44 человека.

Тренинговые занятия по укреплению социально-психологического климата – 64 чел.

Аутотренинг (формирование мотивационной направленности) – 32 чел.

Подготовлены методические рекомендации, памятки и буклеты:

- «Рекомендации по повышению самооценки»

- «Повышение уверенности в себе»

- «Я великое творенье…»

- «Объятия – это не только приятно, но и полезно»

- «Комплекс самомассажа»

- «Пальчиковая гимнастика»

- «Нейробика - система упражнений для развития нейропластичности мозга»

- «Нейробика»

- «Практические советы для волонтеров в работе с пожилыми людьми»

- «Как сохранить комфортную обстановку» (рекомендации для волонтеров)

- Практические советы – восстановление после инсульта»

- «Бессонница»

- «Секреты безконфликтности»

- «Отличие психолога от психотерапевта и псиатра»

- «Бессонница и способы борьбы с ней»

- «Второе» дыхание»

- «Профилактика депрессии у пожилых людей»

- «Как сохранить комфортную обстановку в семье»

- «Нейробика – развитие нейропластичности мозга»

- «Простые секреты безконфликтности»

- «Как избавиться от напряжения»

- «Управление стрессом»

Действует кабинет психологической разгрузки - это усовершенствованный вариант комнаты отдыха, в которой созданы оптимальные условия для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психогигиенических мероприятий.

В 2020 году кабинет оборудован мягким креслом с массажным эффектом, в которых можно принять полулежачее положение, магнитофоном, кондиционером, приборами немедицинского назначения (массажер). Цветовая композиция дополняется цветным освещением, трижды изменяющимся в течение сеанса.

В кабинете психологической разгрузки применяется комплексный метод оптимизации психических процессов, условно названный психологической разгрузкой, который включает физиологические и психологические средства восстановления работоспособности и предупреждения переутомления эмоционального происхождения.

Качество социального обслуживания зависит от многих факторов, среди которых наиболее важным является хорошее позитивный эмоциональный настрой работников.

Работа с гражданами пожилого возраста, лицами, находящимися в тяжелой жизненной ситуации, инвалидами связана с высоким уровнем психо-эмоциональных перегрузок. Данные факторы поддаются управлению, через мероприятия по платформе **«Начни с культуры» - с**оздание высокой культуры поведения на работе, эстетической среды и благоприятных условий отдыха сотрудников во вне рабочее время.

В 2020 году администрацией организации инициированы и реализованы мероприятия разного формата. Сотрудники посетили:

*концертную программу «Песни, ставшие судьбою», посвященная творчеству Александры Пахмутовой,*

# *«Старо-Костычевский Смоленский монастырь»,*

*святой источник в с. Старая Рачейка,*

*краеведческий  музей  «Октябрьск- на-Волге»,*

*старообрядческую выставку «Хранители» в Сызранском краеведческом музее.*

При поддержке профсоюза били организованы:

# *фотоконкурс* ***«Дома с пользой — 2020»****,*

*онлайн-фотоконкурс «Эти домашние животные»,*

*конкурсная программа среди работников «Мама, милая моя»,*

*квест- игра «МАРШБРОСОК». программа для сотрудников ко Дню защитника Отечества,*

*конкурс рисунков к Дню Самарской Губернии!!!*

*Отметили праздник «Яблочный Спас», Международному дню дружбы, День объятий. Провели благотворительную акцию «Цветы у дома» и д.р.*

Одна из целей программы является создание условий для развития востребованных профессиональных компетенций у работников: Коммуникативность. Инновационность. Эффективность. Солидарность. Предприимчивость.

Активизация человеческих ресурсов стала рассматриваться как важнейшее условие эффективности организации, а ее результаты выражаются в достижении стратегических целей посредством реализации мероприятий по платформе **«Архитектура профессионального роста».**

На сегодняшний день 100% работников соответствуют требованиям профессионального стандарта.

В организации действует Положение об аттестации, план аттестации формируется на год. 14 работников успешно прошли аттестацию.

В организации работает более 25 трудовых династий, наибольший суммарный стаж в династиях от 40 до 54 лет.

В работе с персоналом по-прежнему большое внимание уделяется мероприятиям по закреплению молодых подготовленных специалистов в возрасте до 35 лет.

В организации создан Молодежный совет с целью продвижения молодежных социальных инициатив. Молодые специалисты привлекаются к участию в конференциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, которые проводятся с целью развития личностного потенциала молодых работников Организации.

Возрастает потребность в специалистах-универсалах, способных к оказанию широкого перечня социальных услуг, как в индивидуальной, так и проектно-командной форме. В этой связи особую значимость приобретают вопросы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и профессионального обучения кадров.

Квалификация персонала поддерживается учебой на курах переподготовки, повышением квалификации или иными действенными способами не реже 1 раза в 5 лет.

В 2020 году обучение прошли 112 работников по различным программам, в основном это социальные работники:

«Школа патронажного ухода» - 56 чел.

«Актуальные аспекты медико-социальных услуг клиентам» - 43 чел. (сотрудники предпенсионного возраста)

«Парикмахер» - 7 чел.

«Образовательная кинезиология» на базе ГКУ СО «Областной центр социальной помощи семье и детям» (г. Самара) – сертификат об окончании обучения (Brain Gym) – 4 чел.

«Менеджер социальной сферы» переподготовка 2 чел.

Сумма, затраченная организацией на обучение – 1 107 277 руб., из них 813 042 руб. компенсировано Центром занятости по программе обучение работников предпенсионного возраста.

**Сотрудники, посетившие семинары, вебинары, лекции**

«Цикл семинаров по вопросам социального проектирования» - 3 чел.

«Курс профессиональной подготовки в рамках реализации проекта «Развитие профессиональных компетенций организации, в сфере оказания медико-социальных услуг и общественного здоровья» - 3 чел.

Онлайн-курс «ДОМАрощенный эксперт» - 2 чел.

Вебинар «Современные практики управления возрастной жизнеспособностью» 2 чел.

Вебинар «Дигитальная грамотность пожилого человека» 1 чел.

- Участие в обучении социальных работников (совместно с волонтерами) – подключение и проверка онлайн-связи (скайпа) для онлайн-консультаций по проекту «Исцеляющая встреча».

Семинар «Оздоровительная ходьба – 30 чел.

Мероприятия Программы разработаны с учетом порядка финансирования в организации. Возможность реализации мероприятий ограничена как законодательной базой, так и бюджетом организации. В связи с этим руководство организации рассматривает заинтересованные стороны (учреждения), деятельность которых направлена на развитие спорта и укрепления здоровья сотрудников, как определенный потенциал для реализации мероприятий Программы.

Сотрудничество с заинтересованными сторонами включает обмен информацией, о возможностях занятий активными видами спорта и оздоровительными техниками, в местах близкого расположения к работе и дому. Со многими социальными партнерами заключены соглашения, в рамках которых проводятся мероприятия по пропаганде ЗОЖ и совместной деятельности в данном направлении.

Взаимодействие АНО «ЦСОН «Сызранский» с социальными партнерами по проведению мероприятий тщательно продумывается и грамотно организовывается. Обязательно документальное сопровождение мероприятия (Положения) с постановкой цели, задач, ожидаемых результатов. Создаются условия для расширения кругозора работников за счет снятия территориальной ограниченности Организации с использование следующих форм: спартакиада, турслет, тимбилдинг, квест, акция, конкурс и т.п. Хорошо зарекомендовала себя такая форма взаимодействия с администрацией муниципальных образований, как участие в городских акциях и конкурсах, где призовым фондом является сертификат на посещение бассейна, тренажерного зала и приобретение спортивного инвентаря.

Партнеры в реализации программы:

# Администрация городского округа Сызрань, городского округа Октябрьск, муниципального района Сызранский, муниципального района Шигонский.

# Территориальный отдел Западного округа Министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

# Управление физической культуры и спорта Администрации городского округа Сызрань.

# Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Самарский областной центр медицинской профилактики «Центр общественного здоровья».

# Муниципальное бюджетное учреждение «Дом молодежных организаций «Дом молодежи» Сызрани.

# Филиал МБУ «Культурно – досуговый комплекс» ДК «Строитель»

# Сызранский муниципальный драматический театр им. А.Толстого

1. Муниципальное бюджетное учреждение. «Краеведческий музей городского округа Сызрань»
2. СМИ: Муниципальное бюджетное учреждение "Редакция газеты "Волжские Вести", Муниципальное унитарное предприятие "Редакция газеты «Время» Шигонского района, Муниципальное автономное учреждение муниципального района Сызранский Самарской области «Редакция газеты «Красное Приволжье», Муниципальное унитарное предприятие "Редакция газеты «Октябрьское время»

# Творческое объединение "Союз художников Сызрани" Художественная галерея А.М. Макарова "НАСЛЕДИЕ"

Вывод:

Проанализировав работу организации, мы признаем экономическую целесообразность капиталовложений, связанных с сохранением здоровья работников, их непрерывное обучение, создание условий для более полного выявления возможностей и способностей работников с последующим их развитием. Все это позволит снизить потерю одной из самых важных ценностей в жизни – здоровья.

Благодаря проведенным мероприятиям удалось:

- увеличить эффективность расходов на персонал;

- расширить пакет компенсаций и льгот работников, усилив его социальную составляющую;

- сохранить имидж привлекательного работодателя, принимать и удерживать лучших работников.

**Перспективы:**

Сегодня система охраны здоровья требует внедрения инновационных решений в области организации и практического осуществления профилактики.

В 2021 году запланировано создать Корпоративную программу укрепления здоровья на рабочем месте «Управление здоровьем», с созданием «Паспорта здоровья организации», в рамках регионального проекта «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография». Куратором программы выступает ГБУЗ «СОЦМП «Центр общественного здоровья» (письмо поддержки от 07.08.2020).

В рамках программы будет предложен механизм взаимодействия заинтересованных партнеров, посредством использования потенциала организаций на достижение общих целей.

Разработать модуль социальной технологии «Ступени здоровья».

*Общие ожидаемые результаты:*

-повышение общего иммунитета организма; снижение количества листов нетрудоспособности сотрудников по больничным листам на 10 % за период 2019-2020 г.г.;

-повышение личностного и профессионального роста сотрудников;

- внедрение социального - психологического сопровождения профессиональной деятельности у работников; развитие стрессоустойчивости; владение навыками релаксации;

*Повышение уровня профессиональных компетенций работников:*

-развитие потребности в профессиональном самообразовании, саморазвитии, профессиональном самосовершенствовании, раскрытии творческого потенциала;

-приобретение необходимых в реализации профессиональной деятельности знаний, умений, навыков, а также развития профессионально важных личностных качеств.