



שרותי בריאות הציבור
המחלקה לבריאות העובד
Department of Occupational Health

**משרד
הבריאות**
לחיים בריאים יותר

כלי הערכה ותכנון מדיניות בריאות ארגונית

נבנה ע"י צוות המחלקה לבריאות העובד, משרד הבריאות

(גרסת 27.1.15)

רקע

כלי זה נועד לסייע בתכנון ובהערכת תכניות קידום בריאות במקום העבודה. הוא מתמקד במיפוי תשתיות ותהליכי קידום הבריאות בארגון ונועד לשימוש ע"י מגוון גורמים: מעסיקים, רופאים תעסוקתיים האחראים על בריאות העובדים במקום, מנהלי משאבי אנוש וממוני בטיחות ובריאות. באמצעות הכלי אפשר לזהות פערים ולמקד מאמץ בתחומים הבעייתיים, תוך התבססות על האמצעים המומלצים בכלי כדי לשפר את הבריאות ואת התפקוד של העובדים.

הכלי נבנה ע"י צוות המחלקה לבריאות העובד במשרד הבריאות על בסיס כלי בינלאומי מתוקף.

כדי להוסיף מספר תכנים שאינם כלולים בכלי המקורי, צורף נספח. גם הוא שואב תכנים משאלון בינ"ל. מומלץ מאד להיעזר בו.

בהצלחה!

ד"ר אלי רוזנברג

מנהל המחלקה לבריאות העובד וממונה ארצי של היוזמה "לעתיד בריא 2020", משרד הבריאות

תוכן עניינים

עמוד	תת נושא	נושא
4	-	הקדמה
4-5	-	יתרונות הכלי
5-7	-	תכולת הכלי
5	כללי	
5-6	צעדים ראשוניים לשימוש בכלי	
6-7	הנחיות לשימוש בכלי	
7	מדריך לניקוד השאלות	
8-20	-	כלי הערכה ותכנון מדיניות בריאות ארגונית
8-9	נתונים דמוגרפיים של הארגון	
10-11	תמיכה ארגונית בקידום בריאות במקום העבודה	
12	מניעה ובקרה על עישון	
13-14	תזונה בריאה	
15	סביבה תומכת לאימהות מיניקות	
16	עידוד פעילות גופנית	
17	שמירה על משקל גוף	
18	מניעה והתמודדות עם לחצים	
19	בטיחות ובריאות תעסוקתית	
20	טבלת סיכום הניקוד	
21-23	-	נספח – נושאי רשות
21	ארגונומיה בתחנות עבודה	
22	שמירה על הערנות/ מניעת ישנוניות	
23	חסמים להשתתפות בתכניות קידום בריאות	

הקדמה

כלי זה נועד לסייע למנהלים ולאחראים על קידום בריאות העובד בארגונים להעריך אם התכניות לקידום בריאות המוטמעות בארגונים הולמות את ההמלצות שהופקו ממחקרים מדעיים שבחנו את היעילות ואת השימוש של תכניות שונות בהשגת יעדי הבריאות ופיריון העבודה הארגוניים.

הגרסה הישראלית של הכלי מבוססת על הגרסה שפותחה במרכז לבקרת מחלות ומניעה האמריקאי (US CDC), בשיתוף עם המרכז לבריאות ופיריון עבודה של אוניברסיטת Emory, שבמדינת ג'ורג'יה בארה"ב וכן ארגון RTI (Research Triangle Institute) בצפון קרוליינה שבארה"ב.

הכלי המקורי תוקף על בסיס מדידה והערכה ב- 93 גופים המפעילים תכניות לקידום בריאות במקום העבודה בארה"ב.

הושטו מהכלי המקורי פרקים שלא תאמו את המבנה והתהליכים הקיימים במקומות העבודה ומערכת הבריאות הישראלית.

יתרונות הכלי

מחלות ובעיות בטיחות נלוות הן נפוצות ויקרות מאוד עבור המעסיק ועבור המדינה. אמנם, המעסיק הישראלי, בדרך כלל, אינו מממן ביטוח בריאות לעובדיו, אך היעדר בריאות הוא יקר במונחי ימי עבודה אבודים וכן בירידה בפיריון העבודה.

תכניות קידום בריאות בעבודה הן מפתח לניהול חכם של ההון האנושי בארגון. הגישה היעילה ביותר, משלבת בין תכניות ברמת הפרט לבין הקמה של סביבה בריאה ואימוץ נהלים כדי לשנות אקלים ותרבות בריאות (ובטיחות). אלה מעודדים קיום אורח חיים פעיל, בריא ובטוח במקום העבודה.^{1 2}

מספר מחקרים הראו כי תכניות מוכחות לקידום בריאות במקום העבודה שיפרו את בריאותם של עובדים ואף הניבו החזר השקעה חיובי למעסיקים. המחקר העדכני ביותר הוא של Baxter ושות' משנת 2014. מדובר בסקירה שיטתית של מעל 50 עבודות שכללו מאות אלפי עובדים. נמצא כי החזר ההשקעה על קידום בריאות במקום העבודה הגיע ל-140%, כלומר על כל-\$1 מושקע בקידום בריאות מוחזר כ-\$1.4.³

כלי זה עוסק במכלול המרכיבים של תכניות קידום בריאות במקום העבודה. הוא בוחן נהלים רלוונטיים, תשתיות מקדמות בריאות ותהליכים ותכניות ייעודיות.

¹ Goetzel RZ, Shechter D, Ozminowski RJ, Marmet PF, Tabrizi MJ, Roemer EC. Promising practices in employer health and productivity management efforts: findings from a benchmarking study. Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2007;49:111.

² Soler RE, Leeks KD, Razi S, et al. A systematic review of selected interventions for worksite health promotion: the assessment of health risks with feedback. American Journal of Preventive Medicine. 2010;38:S237-S262.

³ Baxter S, Sanderson K, Venn AJ, Blizzard CL, Palmer AJ. The relationship between return on investment and quality of study methodology in workplace health promotion programs. Am J Health Promot. 2014;28:347-63.

תכולת הכלי

כללי

הכלי מכיל 63 שאלות שנועדו להעריך את היקף ההטמעה של התערבויות מוכחות בארגוןך. בעזרתו תוכלי להעריך את שלמות התכנית המוצעת לעובדיך, את הפערים שיש לסגור כדי לשפר יעילותה וכן לתעדף את פעילויות ארגוןך בתחומים הבאים:

- תמיכה ארגונית בקידום בריאות
- מניעה וגמילה מעישון
- תזונה בריאה
- סביבה תומכת לאימהות מיניקות
- עידוד פעילות גופנית
- שמירה על משקל הגוף
- מניעה והתמודדות עם לחצים
- בטיחות ובריאות תעסוקתית

צעדים ראשוניים לשימוש בכלי

1. ענה/י על השאלות המוצגות, תוך היעזרות בהנחיות המובאות בהמשך עמוד זה ולאחריו.
2. חשבי/י את ציון ארגוןך, תוך שימוש במדריך הניקוד המובא בעמוד הבא (עמ' 6).
3. נתחי/י את הציון שהתקבל והשתמשי/י בו ככלי לתכנון. הציון היחסי יאפשר לתעדף בין אסטרטגיות שראוי להטמיע אותן בארגון ויסייע לסגור פערים קיימים לעומת המודל הרצוי. המידע יסייע לגבש תכנית עבודה שנתית שתכלול מדדים לשיפור ותקציב מותאם.
4. בחי/י מקורות מידע עדכניים כדי לתכנן וליישם אסטרטגיות לקידום בריאות העובדים.
5. צור/צרי דו"ח מסכם שיהווה בסיס להשוואה לעומת העתיד. מלא את השאלות אחת לשנה כדי לבחון את מידת השיפור לאורך זמן.
6. מומלץ לעדכן את ההנהלה ואת העובדים על הצעדים שאת/ה נוקטת/ת למימוש התכנית לקידום בריאות העובדים. היעזר בתוצאות המתקבלות מהכלי כדי לייצר שותפות והנעה (מוטיבציה) לפעולה.

הנחיות לשימוש בכלי

- ענה/עני "כן" או "לא" לכל אחת מהשאלות המוצגות. על התשובות להתייחס לתכניות/אסטרטגיות המיושמות כיום במקום העבודה או שהתבצעו במהלך השנה החולפת.
- בכלי שמונה חלקים (מלבד החלק הראשון המתייחס לנתונים דמוגרפיים ארגוניים). אין משמעות לסדר המילוי. לכל חלק ציון משלו. שקלול הציונים משקף את תמונת המצב הארגונית. משך מילוי השאלון המשוער הוא כ- 30 דקות.

- מומלץ להקים צוות עם ייצוג הולם למחלקות השונות בארגון. על הצוות להשיב על השאלות. כך יגדלו מידת בדיוק ותחושת הבעלות והמעורבות של העובדים. בשל הצורך בידע ארגוני מקיף לגבי תכניות בריאות כדי להשיב על השאלות בכלי, רצוי לגייס לצוות את בעלי התפקיד הבאים (בארגונים קטנים רצוי להיעזר בבעלי התפקידים המקבילים):

✓ חברי וועדת ההיגוי של תכנית הבריאות הארגונית

✓ מנהל/ת משאבי אנוש

✓ מנהל/ת רווחה

✓ מנהל/ת הדרכה והכשרה

- ✓ רופא/ה תעסוקתית (מטעם הארגון או מקופת החולים עם אחוז הגבוה ביותר של עובדים המבוטחים בארגון)

✓ מנהל/ה תחום הבריאות בארגון

✓ ממונה הבטיחות

✓ גורם האחראי לרכישת ציוד ובניית תשתיות

✓ נציג/ה וועד העובדים

- עבור/עברי על השאלות בקפידה. ייתכן שלחלק מהשאלות לא ניתן להשיב ללא התעמקות נוספת. מומלץ לא למהר, אלא להשקיע את הזמן הנדרש כדי להשיב בצורה מדויקת ומלאה.

- חלק מהשאלות מתייחסות לקיומו של ביטוח בריאות פרטי בארגון. במידה ואת/ה מאפשר לעובדים לבטח את עצמם ביותר מתכנית ביטוח אחת, התייחס/י לתכנית עם היקף המבוטחים הגדול ביותר מקרב ארגונך.

- במידה וארגונך הוא תאגיד הפרוס על מספר אתרים גיאוגרפיים (אין הכוונה למתחם בו מרוכזים סדרה של מבנים ברשות ארגונך הנמצאים במרחק הליכה אחד מהשני), יש למלא שאלון נפרד לכל אתר. כך תוכל לזהות חזקות ואתגרים הקשורים לכל אחד מן האתרים בארגון וליישם פתרונות ההולמים את הצרכים של כל אתר ואתר.

- לאחר שימוש מתרחב בכלי על ידי ארגונים נוספים, תהיה אפשרות לייצר מדד שיאפשר לך לבחון את ארגונך בהשוואה לארגונים אחרים הדומים לארגונך.

מדריך לניקוד השאלות

לכל פריט (שאלה) בכלי ערך הנע בין 1 ל-3. הניקוד משקף את מידת ההשפעה הצפויה של אסטרטגיה נתונה על התנהגויות בריאות, על תוצאי בריאות וכן את חוזק הראיות המדעיות התומכות בנושא.

לדוגמה, הפצת עלונים להעלאת מודעות (הניקוד = 1) היא בעלת השפעה נמוכה יותר על בריאות העובד מאשר ייעוץ אישי לניהול אורח חיים פעיל ובריא או תכניות לניהול בריאות בהתאמה אישית (הניקוד שלהם = 3).

מערכת הניקוד מעניקה ציון נפרד לכל אחד משמונת רכיבי הכלי וכן ציון משוקלל של כלל הרכיבים. שאלות שדילגת עליהן יחשבו כשאלות שלא נענו ויקבלו ציון "0". **בהצלחה!**

כלי הערכה ותכנון מדיניות בריאות ארגונית

פרטי משתמש

שם פרטי: _____ שם משפחה: _____

מאפייני עובדי הארגון

1. מספר עובדים: □ עד 49 □ 50-199 □ 200 ומעלה

2. מגדר (נא צייקי אחוז):

- ___% גברים
- ___% נשים

3. קבוצת גיל (נא צייקי אחוז):

- ___% עד 17, כולל
- ___% 18-34
- ___% 35-44
- ___% 45-64
- ___% גדול או שווה ל-65.

4. גיל ממוצע של כלל העובדים: _____

5. ארץ מוצא של העובדים (צייקי אחוז מכל יבשת או מדינה):

- ___% אסיה
- ___% אפריקה
- ___% אירופה
- ___% אמריקה
- ___% חבר העמים (רוסיה, אוקראינה, ברוס וכדו')

6. מוצא אתני של העובדים

- ___% יהודי
- ___% ערבי מוסלמי
- ___% ערבי נוצרי
- ___% אחר

7. היקפי משרה (ציין/י אחוז)

- ___% בעלי משרה מלאה
- ___% בעלי משרה חלקית
- ___% עובדים זמניים

8. סוג העבודה (ציין/י אחוז):

- ___% מקבלי משכורת
- ___% עובדים על בסיס שעותי

9. רמת השכלה (ציין/י אחוז):

- ___% עד תיכונית (כולל)
- ___% הנדסאי או הכשרה מקבילה אחרת
- ___% תואר ראשון
- ___% תואר שני ויותר

10. סוג הארגון: ארגון למטרות רווח פרטי ארגון ללא מטרות רווח ארגון למטרות רווח בבעלות ציבורית (מונפק) ארגון ללא מטרות רווח מגזר ממשלתי.11. סוג ענף (סמן/י $\sqrt{\quad}$ ליד המשבצת הרלוונטית). (ניתן לסמן יותר מאחד):

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> חקלאות, ייעור ודייג | <input type="checkbox"/> מנהל מקומי, ציבורי וביטחון וביטוח לאומי |
| <input type="checkbox"/> תעשייה: כרייה וחציבה | <input type="checkbox"/> שירותי בריאות |
| <input type="checkbox"/> אספקת חשמל ומים | <input type="checkbox"/> חינוך |
| <input type="checkbox"/> שירותי ביוב וטיפול בפסולת | <input type="checkbox"/> מגורים טיפוליים ושירותי רווחה וסעד |
| <input type="checkbox"/> מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים | <input type="checkbox"/> אמנות, בידור ופנאי |
| <input type="checkbox"/> שירותי מידע ותקשורת | <input type="checkbox"/> שירותי דואר ובלדרות |
| <input type="checkbox"/> שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח | <input type="checkbox"/> שירותים אחרים; ארגונים וגופים חוץ מדינתיים |
| <input type="checkbox"/> שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים | <input type="checkbox"/> שירותי אירוח ואוכל |
| <input type="checkbox"/> פעילויות בנדל"ן | <input type="checkbox"/> שירותי תחבורה ואחסנה |
| <input type="checkbox"/> שירותי ניהול ותמיכה | |

12. קיום תכנית ביטוח בריאות פרטית לעובדים: כן לא

חלק א. תמיכה ארגונית בקידום בריאות

הנחיה כללית: שאלות אלו מתייחסות לצעדים שארגון נקט ב-12 החודשים האחרונים.

מס'	אסטרטגיה	כן	לא	ניקוד
1	האם ארגון מבצע סקר צרכים ותחומי עניין בקרב העובדים כדי לתכנן פעילויות קידום בריאות ? השב/השיבי בחיוב, למשל, אם ארגון עורך קבוצות מיקוד או סקרי שביעות רצון בקרב העובדים כדי להעריך את תכניות קידום הבריאות המתבצעות במקום העבודה.	1	0	
2	האם ארגון מעביר סקרי סיכוני בריאות בקרב העובדים ומעביר משוב אישי ומידע בתחום חינוך לבריאות באמצעות ספקים חיצוניים, אנשי צוות מתוך הארגון, או חברות המספקות ביטוח בריאות פרטי? השב/השיבי בחיוב, למשל, אם ארגון מעביר לעובדים משוב אישי באמצעות דו"ח כתוב, מכתבים אישיים, או בעזרת ייעוץ אישי.	3	0	
3	האם כל רמות הניהול בארגון מחויבות ותומכות בקידום בריאות במקום עבודה? השב/השיבי בחיוב, למשל, אם מנהלים בכל רמות הניהול נוטלים חלק בפעילויות לקידום בריאות, ההנהלה הבכירה מתקשרת בנושא עם העובדים, מקום העבודה קבע יעדי ביצוע/תפקוד הקשורים לשימור בריאות העובדים או אם כל שדרות הארגון שותפות בתכנית.	2	0	
4	האם ארגון משלב בין שימוש בתמריצים לבין אסטרטגיות אחרות כדי להעלות את היקף ההשתתפות בתכניות לקידום בריאות במקום עבודה? השב/השיבי בחיוב, למשל, אם ארגון מציע לפחות אחד התמריצים הבאים: תווי קניה, תשלום במזומן, ימי חופשה בתשלום, הנחות על מוצרים או שירותים, הנחה בפרמיות ביטוח בריאות, ציון לשבח של עובדים עבור השתתפותם הפעילה או חלוקת פרסים.	2	0	
5	האם ארגון מקיים תחרויות בשילוב עם פעילויות/התערבויות נוספות כדי לעודד שינוי ההתנהגויות של עובדים? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגון מציע תחרויות בנושא הליכה או בנושא הפחתת משקל.	2	0	
6	האם ארגון מקדם ומשווק תכניות קידום בריאות לעובדים? השב/ השיבי בחיוב, למשל, אם תכנית קידום בריאות בארגון מתאפיינת באחת מהבאות: יש מיתוג או סמליל (לוגו), התכנית מוגשת לעובדים במגוון ערוצי תקשורת או שהחברה משגרת הודעות תכופות לעובדים לגבי התכניות.	1	0	
7	האם בחומרים השיווקיים של ארגון מציינים עובדים המשמשים דוגמה אישית באמצעות התנהגויות בריאות שלהם או מפרסמים סיפורי הצלחה של עובדים בתחום זה?	1	0	
8	האם ארגון מתאים את תכניות קידום הבריאות במקום העבודה וחומרי ההדרכה הרלוונטיים לשפה, לרמת האוריינות, לתרבות או לשלבי המוכנות לשינוי של פלחים שונים של עובדי הארגון? השב/השיבי בשלילה, למשל, אם ארגון אינו מתאים תכניות לקידום בריאות וחומרי הדרכה בנושא לפלחים שונים בקרב העובדים.	3	0	

מס'	אסטרטגיה	כך	לא	ניקוד
9	האם בארגוןך פועל ועד שהוא פעיל בנושא קידום בריאות במקום העבודה? השב/השיבי בחיוב אם יש ועד המעורב בתכנון ויישום תכניות קידום בריאות.	2	0	
10	האם יש בארגוןך מתאם פעולות קידום בריאות (במשרה מלאה או חלקית) שתפקידו ליישם תכניות לקידום בריאות במקום עבודה? השב/השיבי בחיוב אם ההטמעה של תכניות לקידום בריאות במקום עבודה נכלל בהגדרת תפקידו של עובד הארגון או מהווה חלק ממדדי ההצלחה בביצוע תפקידו.	2	0	
11	האם נמצא בארגוןך מובילי דעה המעודדים/מסנגרים בצורה חזקה לקידום בריאות במקום עבודה? השב/ השיבי בחיוב אם יש אדם המקדם בצורה פעילה יישום תכניות לשיפור תחום קידום הבריאות במקום העבודה.	2	0	
12	האם לארגוןך תקציב שנתי ייעודי לקידום הבריאות במקום העבודה?	2	0	
13	האם ארגוןך קובע יעדים שנתיים בתחום קידום בריאות העובדים?	2	0	
14	האם יש התייחסות לשיפור או שימור בריאות העובדים ביעדים העסקיים או בהגדרת ייעוד הארגון (mission statement)? השב/השיבי בשלילה אם היעדים העסקיים של הארגון או הגדרת ייעודו מתייחסים רק לנושא הבטיחות והרפואה התעסוקתית, אך לא לקידום בריאות העובדים.	1	0	
15	האם ארגוןך מבצע ההערכה לתכניות קידום הבריאות במקום העבודה, תוך הסתייעות במגוון מקורות מידע? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, הארגון אוסף מידע על סיכוני הבריאות של העובדים, על שביעות רצונם או נעזר בסקרים על האקלים/התרבות הארגוני.	2	0	
16	האם ארגוןך מנגיש תכניות לקידום בריאות גם לבני המשפחה של עובדי הארגון?	1	0	
17	האם ארגוןך מאפשר שעות עבודה גמישות? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, קיימת מדיניות המאפשרת שעות עבודה גמישות ועבודה מהבית.	2	0	
18	האם ארגוןך שותף לפעילויות בריאות בקהילה ותומך בשיתוף עובדים בפעילויות מעין אלו ובפעילות התנדבותית? השב בחיוב אם, למשל, ארגוןך תומך בהשתתפות באירועים קהילתיים ומטעם בתי ספר כמו יוזמות הליכה בשם הארגון, הוא שותף עם ארגונים מטעם המדינה או ארגונים מקומיים התומכות בפעולות סנגור (advocacy), שותף לפעילויות מטעם ארגוני בריאות וארגוני אסדרה (רגולציה) וכן עם ג'חדות (קואליציות).	2	0	
	סך הנקודות בחלק זה	33	0	

חלק ב. מניעה ובקרה על העישון

הנחיה כללית: שאלות אלו מתייחסות לצעדים שארגון נקט ב-12 החודשים האחרונים.

מס'	אסטרטגיה	כן	לא	ניקוד
19	האם ארגוןך אוכף את החוק האוסר על עישון במקום העבודה? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגוןך מציב שילוט על האיסור לעשן, אינו מחזיק מאפרות, או מעביר לעובדים את מדיניות הארגון האוסר על עישון דרך ערוצים שונים במקום העבודה.	1	0	
20	האם ארגוןך מספק או מקדם ייעוץ לגמילה מעישון ללא עלות או במחיר מסובסד? השב/השיבי בחיוב אם תכניות אלו מוצעות במקום העבודה או מחוצה לו; בקבוצה או בצורה פרטנית; באמצעות ספקים חיצוניים או על ידי מישהו מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; ע"י קבוצות בקהילה או ע"י גורמי מקצוע אחרים.	2	0	
21	האם ארגוןך מספק תמריצים לעובדים אשר אינם מעשנים ולאילו המעשנים, אך שהחלו להשתתף בתכנית לגמילה מעישון או שכבר נכנסו לתהליך הגמילה? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגוןך מציע, לעובדים שאינם מעשנים או לאלו המנסים להיגמל באופן פעיל, תמריצים כגון: הנחות בפרמיות של ביטוח בריאות, הגדלת הכיסוי הביטוחי לאבדן כושר עבודה או הרחבת ביטוח החיים.	1	0	
22	האם ארגוןך אוסר על מכירת מוצרי טבק במתחם הארגון? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, לא מוכרים מוצרי טבק במתחם הארגון באמצעות מכונות ממכר או ע"י זבנים במקום העבודה.	1	0	
	סך הנקודות בחלק זה	5	0	

חלק ג. תזונה בריאה

הנחיה כללית: שאלות אלו מתייחסות לצעדים שארגוןך נקט ב-12 החודשים האחרונים.

מס'	אסטרטגיה	כן	לא	ניקוד
23	האם בארגוןך מוכרים מזון ומשקאות? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, בארגוןך מכונות לממכר מזון ומשקאות, חדרי אוכל (קפיטריות), מזנונים או נקודות אחרות למכירת מזון. (אם התשובה לשאלה זו היא "לא", אנא עבורי לשאלה 31).	0	0	
24	האם לארגוןך מדיניות כתובה או שהוציא פרסום רשמי בנוגע לחובה לספק חלופות מזון ומשקאות בריאות בחדרי אוכל או במזנונים? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגוןך קבע במדיניות או פרסם באופן רשמי שיש לספק ירקות, פירות, מיצים טבעיים (100% פרי), פריטים מדגנים מלאים וחטיפים ללא שומן טרנס או דלי-נתרן בחדרי האוכל או במזנונים.	1	0	
25	האם לארגוןך מדיניות כתובה או שפורסם באופן רשמי על הצורך לספק חלופות בריאות של מזון ומשקאות בריאים במכונות לממכר מזון ומשקאות. השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגוןך קבע במדיניות או פרסם באופן רשמי שיש לספק ירקות, פירות, מיצים טבעיים (100% פרי), פריטים מדגנים מלאים וחטיפים דלי שומן טרנס ודלי-נתרן במכונות לממכר מזון ומשקאות.	1	0	
26	האם ארגוןך מחייב כי על רוב (מעל ל-50%) מוצרי המזון והמשקאות המוצעים במכונות לממכר מזון ומשקאות, חדרי אוכל, מזנונים או נקודות מכירה אחרות להיות מזון בריא? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, יש מעל 50% מהמזונות מהסוגים הבאים (או דומיהם): חלב דל-שומן, חלב 1% שומן, מים, מים בטעמים ללא ממתקים, משקאות דיאט, מיץ פירות (100% פרי), חטיפים דלי-שומן ודלי-נתרן או פירות טריים.	3	0	
27	האם ארגוןך מספק מידע תזונתי (מעבר לסימון המזון על גבי המוצרים) לגבי תכולת הנתרן, הקלוריות, שומן טרנס או שומן רווי עבור מזון ומשקאות הנמכרים במקום העבודה בחדרי האוכל, במזנונים או בנקודות מכירה אחרות?	2	0	
28	האם ארגוןך מציין מזון ומשקאות בריאים באמצעות סימון או סמלים ייעודיים? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגוןך מסמן ב"לב" פריטי מזון בריאים במכונות לממכר מזון ומשקאות, בחדרי האוכל, במזנונים או בנקודות מכירה אחרות.	3	0	
29	האם ארגוןך מציע הנחות או מסבסד מזון ומשקאות בריאים הנמכרים במכונות לממכר מזון ומשקאות, בחדרי האוכל, במזנונים או בנקודות מכירה אחרות?	3	0	
30	האם לארגוןך מדיניות כתובה או פרסום רשמי המגדיר שיש לספק מזון ומשקאות בריאים במהלך פגישות בהן מוגש אוכל? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגוןך קבע במדיניות או פרסם באופן רשמי שיש לספק ירקות, פירות, מיצים טבעיים (100% פרי), פריטים מדגנים מלאים וחטיפים דלי-שומן ודלי-נתרן במהלך פגישות בהן מוגש אוכל.	1	0	
31	האם בארגוןך יש מתקן לעובדים המיועד להכנה או לאחסון מזון? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, יש בארגוןך מיקרוגל, כירור, מקרר או מטבחון.	1	0	

מס'	אסטרטגיה	כך	לא	ניקוד
32	האם ארגונך מחלק עלונים, סרטוני וידיאו, כרוזים, מידעונים או מידע מודפס או מקוון אחר המדגיש את היתרונות של תזונה בריאה? השב/השיבי בחיוב, למשל, אם חומרי קידום הבריאות מתייחסים ליתרונות התזונה הבריאה כנושא עצמאי או כחלק ממכלול נושאי בריאות אחרים.	1	0	
33	האם ארגונך מעביר סמינרים חינוכיים, סדנאות או שיעורים בנושא תזונה? השב/השיבי בחיוב אם מערכי שיעור אלו מתייחסים לנושא התזונה כנושא עצמאי או כחלק ממכלול נושאי בריאות אחרים. מערכים אלו עשויים להיות מועברים פנים אל פנים או בצורה מקוונת; במקום העבודה או מחוצה לה; בקבוצה או בצורה פרטנית; באמצעות ספק חיצוני או על ידי איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; ע"י קבוצות בקהילה או גורמי מקצוע אחרים.	2	0	
34	האם ארגונך מקדם תכניות לניהול תזונה בריאה ברמה אישית שיבוצעו ע"י העובד ללא עלות או במחיר מסובסד? השב בחיוב אם תכניות אלו מוצעות פנים אל פנים או בצורה מקוונת; במסגרת הארגון או מחוצה לו; בקבוצה או בצורה פרטנית; באמצעות ספק חיצוני או על ידי איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; קבוצות בקהילה או ע"י גורמי מקצוע אחרים.	2	0	
	סך הנקודות בחלק זה	/*6 20	0	

* במידה ולא מוכרים מזון או משקאות בארגון, מירב הנקודות האפשריות הוא 6, ולא 20.

חלק ד. סביבה תומכת לאימהות מניקות

הנחיה כללית: שאלות אלו מתייחסות לצעדים שארגון נקט ב-12 החודשים האחרונים.

מס'	אסטרטגיה	כך	לא	ניקוד
35	האם בארגון קיימת מדיניות כתובה עבור העובדים בנושאי הנקה? השב בחיוב אם מדיניות זו היא חלק ממדיניות רחבה יותר עבור העובדים או אם גובשה מדיניות נפרדת רק בנושא הנקה.	2	0	
36	האם בארגון קיים מקום מוגדר (מלבד חדר השירותים) בו ניתן לבצע שאיבת חלב בפרטיות?	3	0	
37	האם ארגון מאפשר גישה למשאבת חלב במקום העבודה?	3	0	
38	האם ארגון מאפשר לעובדות מיניקות גמישות לגבי ביצוע הפסקה (זמן בתשלום או לא בתשלום) כדי לשאוב חלב?	2	0	
39	האם ארגון מקדם קבוצות תמיכה או תכניות הדרכה בנושא הנקה ללא עלות או במחיר מסובסד? השב בחיוב אם תכניות אלו מתרכזות רק בנושא הנקה או אם נושא ההנקה הוא מרכיב אחד בתכנית כוללת. הכוונה לתכניות המוצעות פנים אל פנים או בצורה מקוונת; במסגרת הארגון או מחוצה לו; בקבוצה או בצורה פרטנית; באמצעות ספק חיצוני או על ידי איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; ע"י קבוצות בקהילה או גורמי מקצוע אחרים.	3	0	
	סך הנקודות בחלק זה	13	0	

הנחיה כללית: שאלות אלו מתייחסות לצעדים שארגון נקט ב-12 החודשים האחרונים.

מס'	אסטרטגיה	כן	לא	ניקוד
40	האם לארגון מתקן לאימון גופני במקום העבודה?	3	0	
41	האם ארגון מציע הנחות או מסבסד את עלות השימוש במתקני אימון גופני במקום העבודה או מחוצה לו?	3	0	
42	האם בארגון תשתיות סביבתיות המאפשרת פעילויות פנאי או פעילות גופנית? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, לארגון מסלולי הליכה או ריצה, אם מחלקים מפה של מסלולי הליכה מתאימים, אם יש מתקנים לחניית אופניים, אם יש מגרש כדורסל, אם יש שטח פתוח שנועד לפנאי או לפעילות גופנית, או אם יש מקלחת ומלתחות.	3	0	
43	האם ארגון הציב שילוט במעליות, בכניסות לחדרי מדרגות, בדלתות יציאה ובמקומות מרכזיים אחרים במקום העבודה לעידוד השימוש במדרגות? השב/השיבי בשלילה אם ארגון נמצא בבניין חד-קומתי.	3	0	
44	האם ארגון מגיש לעובדים תכניות פעילות גופנית קבוצתיות או אישיות (מלבד האפשרות להשתמש במתקן אימונים)? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגון מקיים פעילות הליכה או מתיחות, אימון קבוצתי או אימון במשקולות.	3	0	
45	האם בארגון עלונים, סרטוני וידיאו, כרזות, מידעונים או מידע מודפס או מקוון אחר המבהירים את היתרונות של פעילות גופנית? השב/השיבי בחיוב אם חומרי קידום בריאות אלו מתייחסים ליתרונות של ביצוע פעילות גופנית כנושא עצמאי או כחלק ממכלול נושאי בריאות אחרים.	1	0	
46	האם ארגון מעביר סמינרים חינוכיים, סדנאות או שיעורים בנושא פעילות גופנית? השב/השיבי בחיוב אם מערכים אלו מתייחסים לפעילות גופנית כנושא עצמאי או כחלק ממכלול נושאי בריאות אחרים. מערכים אלו עשויים להיות מועברים פנים אל פנים או בצורה מקוונת; במקום העבודה או מחוצה לה; בקבוצה או באופן פרטי; באמצעות ספק חיצוני או על ידי איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; ע"י קבוצות בקהילה או גורמי מקצוע אחרים.	2	0	
47	האם ארגון מציע או מסבסד את עלות ההערכה של הכושר הגופני, ייעוץ המשכי, וכן מנפק המלצות לפעילות גופנית בשטח הארגון או במתקן קהילתי המיועד לפעילות גופנית?	3	0	
48	האם ארגון מציע בחינם או מסבסד תכניות פעילות גופנית לביצוע עצמאי ע"י כל עובד? השב/השיבי בחיוב אם תכניות אלו מוצעות פנים אל פנים או בצורה מקוונת; ברמת הארגון או מחוצה לו; בקבוצה או בצורה פרטנית; באמצעות ספק חיצוני, ע"י איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; ע"י קבוצות בקהילה או גורמי מקצוע אחרים.	3	0	
	סך הנקודות בחלק זה	24[‡]	0	

[‡] במידה ואין מדרגות במקום העבודה הציון המרבי לחלק זה הוא 21 נקודות

חלק ו. שמירה על משקל הגוף

הנחיה כללית: שאלות אלו מתייחסות לצעדים שארגון נקט ב-12 החודשים האחרונים.

מס'	אסטרטגיה	כן	לא	ניקוד
49	האם בארגון נמדדת, ללא עלות או בצורה מסובסדת, הרכב הגוף של עובדים, למשל, ע"י מדידת הגובה והמשקל, מדד מסת הגוף או מתבצעת הערכה אחרת של כמות השומן בגוף (ושלא באמצעות שאלונים), מלווה במשוב מכוון והפניה לייעוץ קליני במידת הצורך? לדוגמה: גובה ומשקל, ציוני מדד מסת גוף (BMI).	2	0	
50	האם בארגון עלונים, סרטוני וידיאו, כרזות, מידעונים או מידע מודפס או מקוון אחר המתייחסים לסיכונים של עודף משקל או השמנת יתר? השב/השיבי בחיוב אם חומרי קידום בריאות אלו מתייחסים לסיכונים של עודף משקל או השמנת יתר בנושא עצמאי או כחלק ממכלול נושאי בריאות אחרים.	1	0	
51	האם ארגון מעביר סמינרים חינוכיים, סדנאות או שיעורים בנושא שמירה על משקל גוף בריא? השב/השיבי בחיוב אם מערכים אלו מתייחסים לשמירה על משקל כנושא עצמאי או כחלק ממכלול נושאי בריאות אחרים. מערכים אלו עשויים להיות מועברים פנים אל פנים או בצורה מקוונת; במקום העבודה או מחוצה לה; בקבוצה או באופן פרטי; באמצעות ספק חיצוני או על ידי איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; קבוצות בקהילה או ע"י גורמי מקצוע אחרים.	3	0	
52	האם ארגון מעביר, ללא תשלום או במחיר מסובסד, ייעוץ אישי או קבוצתי כיצד לנהל אורח חיים בריא לעובדים בעלי עודף משקל או משקל יתר? השב/השיבי בחיוב אם תכניות אלו מוצעות פנים אל פנים או בצורה מקוונת; ברמת הארגון או מחוצה לו; בקבוצה או בצורה פרטנית; באמצעות ספק חיצוני, על ידי איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; ע"י קבוצות בקהילה או גורמי מקצוע אחרים.	3	0	
53	האם ארגון מעביר, ללא תשלום או במחיר מסובסד, תכניות לניהול- עצמי של משקל הגוף ע"י העובד? השב/השיבי בחיוב אם תכניות אלו מוצעות פנים אל פנים או בצורה מקוונת; ברמת הארגון או מחוצה לו; בקבוצה או בצורה פרטנית; באמצעות ספק חיצוני, על ידי איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; ע"י קבוצות בקהילה או ע"י גורמי מקצוע אחרים.	3	0	
	סך הנקודות בחלק זה	12	0	

חלק ז. מניעה והתמודדות עם לחצים

הנחיה כללית: שאלות אלו מתייחסות לצעדים שארגון נקט ב-12 החודשים האחרונים.

מס'	אסטרטגיה	כן	לא	ניקוד
54	האם לארגוןך איזור ייעודי בו עובדים יכולים לעשות פעילויות מרגיעות כגון, בוננות (מדיטציה), יוגה או משוב ביולוגי (biofeedback)?	1	0	
55	האם ארגוןך מממן או מארגן אירועים חברתיים במהלך השנה? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגוןך מממן או מארגן אירועי גיבוש צוותיים, ימי כף, מסיבות חג ומועד, או קבוצות ספורט ארגוניות.	1	0	
56	האם בארגוןך מועברות תכניות לניהול לחצים? השב/השיבי בחיוב אם תכניות אלו מתייחסים לנושא ניהול לחצים בנושא עצמאי או עם מכלול נושאי בריאות אחרים. תכניות אלו עשויים להיות מוצעות פנים אל פנים או בצורה מקוונת; ברמת הארגון או מחוצה לו; בקבוצה או בצורה פרטנית; באמצעות ספק חיצוני, על ידי איש צוות מקרב עובדי הארגון או חברת ביטוח; ע"י קבוצות בקהילה או גורמי מקצוע אחרים.	3	0	
57	האם ארגוןך מציע תכניות בנושא שימור האיזון בין החיים לעבודה או תכניות לפיתוח כישורי חיים? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, ארגוןך דואג לטיפול בהורים קשישים, מעונות יום או החזר שכר לימוד לילדי העובדים, או תכניות אחרות המוצעות דרך ספקים חיצוניים, אנשי צוות מקרב הארגון, או תכניות לתמיכה וסיוע לעובדים עם מצוקה נפשית.	3	0	
58	האם ארגוןך מספק הכשרה למנהלים לזיהוי ולצמצום גורמים המייצרים לחץ במקום העבודה? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, מועברת הכשרה כיצד להעריך תפקוד עובדים, בנושאי תקשורת נכונה, ניהול צוות, דעתנות (אסרטיביות), ניהול זמן, או ניהול סכסוכים.	3	0	
59	האם ארגוןך מאפשר לעובדים להשתתף בקבלת החלטות ארגוניות הנוגעות לנושאים המשפיעים על הלחצים בעבודה? השב/השיבי בחיוב אם, למשל, הארגון יוצר הזדמנויות לעובדים להשתתף בקבלת החלטות לגבי תהליכי העבודה וסביבת העבודה, לוחות הזמנים, פתרון בעיות משותף וניהול עומס העבודה.	3	0	
	סך הנקודות בחלק זה	14	0	

חלק ח. בטיחות ובריאות תעסוקתית

הנחיה כללית: שאלות אלו מתייחסות לצעדים שארגוןך נקט ב-12 החודשים האחרונים.

מס'	אסטרטגיה	כן	לא	ניקוד
60	האם קיימת התייחסות לשיפור או שימור בריאות ובטיחות העובדים ביעדים העסקיים או בהגדרת ייעוד הארגון (mission statement)? השב בחיוב אם קיימת התייחסות לבריאות ולבטיחות העובד במסמכי החזון, תכניות העבודה או הנהלים הארגוניים	1	0	
61	האם ארגוןך מעסיק מומחה לבטיחות ו/או בריאות תעסוקתית (עובד או קבלן משנה)? השב בחיוב אם הגדרת תפקידו של הגורם המועסק היא שיפור הבריאות התעסוקתית והבטיחות של העובדים, כגון: רופא תעסוקתי, אחות תעסוקתית, מנהל בטיחות, מנהל תחום בריאות הסביבה, ארגונום, מומחה מתחום הבטיחות מחברת הביטוח המבקר עיתים מזומנות.	3	0	
62	האם ארגוןך מעודד דיווח על פציעות ואירועי "כמעט ונפגע"? השב בחיוב אם הארגון מעודד דיווח על פציעות על רקע תאונות, מחלות או אירועי "כמעט ונפגע".	3	0	
63	האם ארגוןך משלב בין תכניות בטיחות ובריאות תעסוקתית לבין תכניות לקידום בריאות? השב בחיוב אם יוזמה חדשה בתחום הבטיחות כוללת תכנים בתחום קידום הבריאות כגון: תזונה נבונה, פעילות גופנית, מניעת עישון וכדו'	2	0	
	סך הנקודות בחלק זה	9	0	

סיכום הניקוד ומתן ציון

הטבלה הבאה נועדה לאפשר סיכום של הניקוד בכל פרק כדי לחשב את הציון המשוקלל של כלל השאלון.

מס'	נושא	טווח שאלות	כמות השאלות	ניקוד מלא	ניקוד ארגוני בפועל
1	תמיכה ארגונית בקידום בריאות	1-18	18	33	
2	מניעה ובקרה על העישון	19-22	4	5	
3	אימוץ ושמירה על תזונה בריאה	23-34	12	20/6	
4	סביבה תומכת לאימהות מניקות	35-39	5	13	
5	עידוד פעילות גופנית	40-48	9	24/21	
6	שמירה על משקל הגוף	49-53	5	12	
7	מניעה והתמודדות עם לחצים	54-59	6	14	
8	בטיחות ובריאות תעסוקתית	60-63	4	9	
	סיכום	1-63	63	130	

[§] הציון המרבי האפשרי משתנה עבור שלושה מצבים: ארגון חד-קומתי : 127 ; ארגון אשר לא מאפשר מכירת מזון ומשקאות : 116 ; ארגון חד-קומתי אשר אינו מאפשר מכירת מזון ומשקאות : 113.

הגעתם לסוף השאלון המנוקד (מומלץ למלא גם את הנספח).

נספח: נושאי רשות נוספים

רקע: הנושאים הבאים הם רשות. מקורם בשאלון להערכת תכניות קידום בריאות במקום העבודה. תרומתם בבניית תמונת רחבה יותר של קידום בריאות בעבודה, זו הכוללת תחומי הארגונומיה והשינה. כמו כן, שאלות אלו מאפשרות ניתוח הקשיים ביישום תכניות לקידום בריאות. המלצתנו להקדיש מספר דקות כדי למלאותן.

ארגונומיה בתחנות עבודה

64. האם מותאמת תחנת העבודה מבחינה ארגונומית לכל עובד חדש? כן לא

65. האם חלופות ארגונומיות זמינות לעובדים הזקוקים להן (למשל מקלדות ועכברים ארגונומיים)?

כן לא חלקית. נא פרט: _____

66. האם מוצע ייעוץ / הדרכה בנושאי ארגונומיה באופן קבוצתי?

כן, בארגון עצמו כן, אך מחוץ לארגון ובמימונו המלא כן, אך מחוץ לארגון ובצורה מסובסדת. הסבסוד מגיע ל___% מעלות הייעוץ. לא

67. האם מוצע ייעוץ/ הדרכה בנושאי ארגונומיה באופן אישי?

כן, בארגון עצמו כן, אך מחוץ לארגון ובמימונו המלא כן, אך מחוץ לארגון ובצורה מסובסדת. הסבסוד מגיע ל___% מעלות הייעוץ. לא

68. האם מוצעות הדרכות אחרות בנושא ארגונומיה? (ניתן לבחור יותר מתשובה אחת)

חומר כתוב מידע באמצעות אתר האינטרנט של הארגון לא

אחר, נא פרט: _____

שמירה על הערנות/ מניעת ישנוניות

69. האם מפעילים משמרות בהתאם לעקרונות מדעיים עדכניים?

כן. נא פרט כיצד מופעלות

המשמרות: _____

לא לא יודע לא רלבנטי (אין עבודה במשמרות)

70. האם מאפשרים ביצוע תנומות קצרות כדי להתרענן במהלך העבודה?

כן לא לא יודע

71. האם ניתנת הדרכה קבוצתית בנושא מניעת ישנוניות?

כן, בארגון עצמו כן, אך מחוץ לארגון ובמימונו המלא כן, אך מחוץ לארגון ובצורה

מסובסדת. הסבסוד מגיע ל____% מעלות ההדרכה לא

72. האם ניתנת ייעוץ/הדרכה אישית בנושא מניעת ישנוניות?

כן, בארגון עצמו כן, אך מחוץ לארגון ובמימונו המלא כן, אך מחוץ לארגון ובצורה

מסובסדת. הסבסוד מגיע ל____% מעלות הייעוץ לא

73. האם מוצעות הדרכות אחרות בנושא מניעת ישנוניות? (ניתן לבחור יותר מתשובה אחת)

הפצת חומר כתוב מידע באמצעות אתר האינטרנט של הארגון לא

אחר, נא פרט: _____

חסמים להשתתפות בתכניות קידום בריאות

74. כיצד אתה מעריך את מידת הצלחתן של התכניות השונות לקידום בריאות בעבודה בארגונך, באופן כללי (הקף תשובתך)?

מועטה	מועטה	במידה בינונית	רבה	רבה ביותר
				ביותר

75. חשוב על כל התכניות לקידום בריאות הקיימות בארגונך. מהם החסמים/ מחסומים להצלחתן? (הקף אחד או יותר תשובות)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> היעדר מידע כדי לקבל החלטות ארגוניות מושכלות | <input type="checkbox"/> חוסר עניין של עובדים |
| <input type="checkbox"/> חוסר תיאום עם תכניות אחרות הקיימות בארגון | <input type="checkbox"/> חוסר השתתפות של העובדים בסיכון בריאותי גבוה |
| <input type="checkbox"/> חוסר מידע על יעילות התכניות | <input type="checkbox"/> חוסר אמון של העובדים בתכניות הממומנות ע"י ההנהלה |
| <input type="checkbox"/> היעדר תמיכת של ההנהלה הבכירה | <input type="checkbox"/> עלות גבוהה של התכניות |
| <input type="checkbox"/> היעדר תמיכה של ההנהלה בדרג הביניים | <input type="checkbox"/> היעדר מימון של הארגון |
| <input type="checkbox"/> היעדר תמיכת הממונים הישירים | <input type="checkbox"/> חוסר משאבי אנוש להפעיל את התכניות |
| <input type="checkbox"/> נושאים תחיקתיים שונים. נא פרט: | <input type="checkbox"/> היעדר תשתיות (למשל אלו הקשורות לפעילות גופנית) |
| <hr/> <hr/> | <input type="checkbox"/> התנגדות איגודים מקצועיים של עובדים |
| <input type="checkbox"/> אחר, פרט: | <input type="checkbox"/> התנגשות עם דרישות העבודה (היעדר זמן פנוי) |
| <hr/> <hr/> | <input type="checkbox"/> חשש מאובדן חשאיות של משתתפי התכניות |