# תכנית שנתית לאפשריבריא בעבודה – דוגמה

פיתוח תכנית לשיפור הבריאות במקום העבודה היא אחד הצעדים החשובים ביותר לבניית תכנית בריאות מקיפה למקום העבודה. התכנית, המבוססת על תהליך של הערכה ואיסוף נתונים, מבטיחה שייבחרו אסטרטגיות ההתערבות הנכונות לנושאים בריאותיים העומדים בראש סדר היום. בנוסף, היא משמשת מפת דרכים לנקיטת פעולה בעניין התערבויות אלה. המרכיבים המרכזיים של התכנית לשיפור הבריאות במקום העבודה הם:

1. פיתוח מטרות ויעדים ספציפיים ומדידים לטיפול בצרכים או בנושאי הבריאות החשובים ביותר.
2. גיבוש אסטרטגיות ההתערבות שמטרתן לשנות את סביבת העבודה ואת ההתנהגות האישית לשיפור הבריאות. אלה יכללו תמהיל של תכניות, מדיניות ותמיכות סביבתיות המעודדות פעילות גופנית, תזונה בריאה ומניעת עישון, ומקדמות סוגיות בריאותיות חשובות אחרות.
3. זיהוי צעדי הפעולה המפורטים ולוחות הזמנים ליישומם, לרבות תאריכים ובעלי תפקידים אחראים.
4. החלטה על דרכי התקשורת הארגונית שישמשו עבור כל אסטרטגיית התערבות.
5. החלטה על תכנית ההערכה לכל אסטרטגיית התערבות, מטרה, והתכנית בכללותה.
6. פיתוח תקציב מפורט לתכנית העבודה.

**במסמך זה:**

* **דוגמה לתכנית המשלבת רכיבים אלה**
* **תבנית לכתיבת תכנית העבודה**
* **תבנית לכתיבת תקציב**

# תכנית שנתית לשיפור הבריאות במקום העבודה – דוגמה

## מטרה 1: הגדלת מספר העובדים בחברת אבג שמבצעים לפחות 30 דקות פעילות גופנית ביום

|  |  |
| --- | --- |
| **יעד :1** | **עד 31/12/12, הגדלת אחוז העובדים העומדים בהנחיות משרד הבריאות בעניין פעילות גופנית (לפחות 30 דקות ביום) מ- 22% ל-26%.** **מדד הערכה: ביצוע סקרים בתחילת התכנית ובסוף השנה כדי לדעת אם היעד הושג.** |
| **אסטרטגיות התערבות ("מה"(** | **תהליך****("איך", "מתי", "מי"(** | **תקשורת** | **הערכה** |
| תליית שלטים במעליות, בכניסות וביציאות מחדרי המדרגות ובמקומות מרכזיים אחרים המעודדים את העובדים להשתמש במדרגות. | נועה תעבור על התכנית עם שי מהתחזוקה כדי לשפר את המצב התחזוקתי של חדרי המדרגות ולצבוע אותם עד 30 באפריל. | הפצת הודעות דרך דוא"ל, ניוזלטר וישיבות החברה. | האם האסטרטגיה יושמה במלואה? מצב: כן, ב-10 ביוני. |
|  | יואב ישיג פוסטרים ממשרד הבריאות או ממקום אחר, ויתלה אותם במקומות מרכזיים עד 15 במאי. | אירוע עלייה במדרגות להשקת המדרגות המחודשות. | מעקב אחר הסוג, המספר והתפוצה של חומרי התקשורת לקידום הנושא.מצב: התקבלו חמש הודעות בדוא"ל על ידי 100% מהעובדים. העניין הועלה וקודם בישיבות החברה. התקיים אירוע הפתיחה של המדרגות. |
|  | העבודות הסתיימו עד 15 ביוני. | תליית שלטים בנקודות מרכזיים אחרות, כגון על קירות חדרי השירותים ופינות קפה לעידוד השימוש במדרגות | הערכה בתחילת היוזמה ובסוף השנה כדי לקבוע אם חלה עלייה בשימוש במדרגות.מצב: שתי ההערכות בוצעו; נרשמה עלייה של 10% בשימוש במדרגות. |
| יצירת תמיכות סביבתיות לפעילות פנאי ופעילות גופנית. | הילה תעבוד עם אלון כדי לאתר מקום מתאים לחניה מקורה לאופניים. (1 במארס) | הפצת הודעות דרך דוא"ל, ניוזלטר וישיבות החברה. | האם האסטרטגיה יושמה במלואה? |
|  | דין ירכוש מתקן חניה לאופניים. (15 במארס) |  | מעקב אחר הסוג, המספר והתפוצה של חומרי התקשורת. |
|  | דניאל תרכוש אופניים וקסדות ומוני צעדים (פדומטרים), ותכין נוהל להשאלת פדומטרים. (15 באפריל) | הפצת מידע לעובדים על הזמינות, על תהליך השאלת האופניים, ועל המיקום של האופניים ליציאה לרכיבה בהפסקות צהריים או אחרות. | הערכה בתחילת היוזמה ובסוף השנה כדי למדוד את השימוש. |
|  | מירי תציב את האופניים במתקן החניה ותיצור נוהל השאלת האופניים. (1 במאי) |  |  |
|  | טלי תארגן רכיבה בהפסקת צהריים ב"יום הכושר והבריאות הלאומי לעובדים". | קידום משותף של רכיבה בהפסקת צהריים, שאילת אופניים, ומתקן החניה לאופניים. |  |
|  | יצירת מסלול הליכה בשטח החברה וסימון ציוני דרך לאורכו. (15 במאי) |  |  |
| פיתוח וקידום מדיניות מערכת עבודה גמישה לתמיכה בהגברת הפעילות הגופנית. | הצעת הפסקות צהריים ארוכות יותר לפעילות גופנית. | הגדרת אסטרטגיית תקשורת. | החלטה על הדרך למדידת הצלחתה של אסטרטגיית ההתערבות. |

# מטרה :2 תמיכה בעובדי חברת אבג במניעה ואיזון לחץ דם גבוה

|  |  |
| --- | --- |
| **יעד :1** | **עד 31/12/2012, 80% מעובדי חברת אבג ידעו מהו לחץ הדם שלהם. מדד הערכה: ביצוע סקרים בתחילת התכנית ובסוף השנה כדי לדעת אם היעד הושג.** |
| **אסטרטגיות התערבות ("מה"(** | **תהליך****("איך", "מתי", "מי"(** | **תקשורת** | **הערכה** |
| העמדת מכשירים למדידת לחץ דם לרשות כל העובדים עם הוראות למדידה עצמית של לחץ דם. | שרון תמצא מקום מתאים, תבצע תחקיר, ותרכוש מכשירים אלקטרוניים וידניים למדידת לחץ דם. | מכתב מהמנכ"ל והודעת דוא"ל יודיעו על המטרה שכל עובד ידע מהו לחץ הדם שלו עד דצמבר 2013. | האם האסטרטגיה יושמה במלואה?מצב :כן. נרכש מכשיר אלקטרוני. נרכשו מכשירים ידניים עם שרוולי מדידה בגדלים שונים. ניתן מידע על לחץ דם. יועד מקום לביצוע הבדיקות. |
|  | דן יכין הדרכה לחברי צוות הבריאות בנושא מדידה נכונה של לחץ דם. | תקשורת סדירה דרך דוא"ל, ניוזלטרים, וישיבות החברה. | מעקב אחר הסוג, המספר והתפוצה של חומרי התקשורת לקידום הנושא.מצב: מכתב מנכ"ל לכל העובדים. הודעת הדוא"ל הגיעה ל-50% מהעובדים. הוצגה על לוח אלקטרוני ועל כרזות. |
|  | דנה תעבוד מול משרד הבריאות כדי לאסוף מידע עבור העובדים, לרבות הנחיות |  | הערכה בסוף השנה כדי לקבוע אם היעד הושגמצב:86% מהעובדים דיווחו שהם יודעים מהו לחץ הדם שלהם. ההתחלה המאוחרת עיכבה אותנו. |
|  | הוצאה הודעה עד 1 ביולי. |  |  |
| הצעה לבצע בדיקת לחץ דם חינם במקום, עם משוב אישי והפניה למרפאה במקרה הצורך. | יעל תפנה לגורמי רפואה מקומיים ותמצא אחות או רופא מוסמכים שיקבלו אנשים למרפאה. 1) באוגוסט) | הפצת הודעות והמשך קידום הנושא באמצעות דוא"ל, ניוזלטר, וישיבות החברה. | האם האסטרטגיה יושמה במלואה? |
|  | שירה תתאם את הלוגיסטיקה, לרבות ייעוד מקום, הרשמה, והודעות. |  | מעקב אחר הסוג, המספר והתפוצה של חומרי התקשורת. |
|  | ביצוע הבדיקות הראשונות בספטמבר |  | מעקב אחר ההשתתפות וההתקרבות ליעד של 80%. |
| ארגון סדרת הדרכה בנושא מניעה ואיזון לחץ דם גבוה | פיתוח צעדי פעולה בהתאם לכך. | הגדרת אסטרטגיית תקשורת. | החלטה על הדרך למדידת הצלחתה של אסטרטגיית ההתערבות. |

## מטרה 2: תמיכה בעובדי חברת אבג במניעה ואיזון לחץ דם גבוה.

|  |  |
| --- | --- |
| **יעד 2:** | **עד 31/12/2012, 25% מעובדי חברת אבג עם לחץ דם גבוה ישלטו בלחץ הדם שלהם. מדד הערכה: ביצוע סקרים בתחילת התכנית ובסוף השנה כדי לדעת אם היעד הושג.** |
| **אסטרטגיות התערבות ("מה"(** | **תהליך****("איך", "מתי", "מי"(** | **תקשורת** | **הערכה** |
| הצעת ייעוץ קבוצתי לאורח חיים בריא ומעקב. איתור עובדים עם לחץ דם גבוה או טרום לחץ דם גבוה. | פיתוח צעדי פעולה בהתאם לכך. | הגדרת אסטרטגיית תקשורת. | החלטה על הדרך למדידת הצלחתה של אסטרטגיית ההתערבות. |

# תכנית שנתית לתכנית אפשריבריא בעבודה – דוגמא

## תכנית שנתית לאפשריבריא בעבודה – תבנית

### מטרה 1 :

|  |  |
| --- | --- |
| יעד 1 :  | הערכה: יש לבצע מדידה לפני תחילת ההתערבות ובסיום שנת הפעילות בכדי לבחון אם היעד הושג |
| אסטרטגיות התערבות (מה?) | **תהליך ( איך? מתי? מי? )** | **תקשורת** | **הערכה** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

# תכנית שנתית לאפשריבריא בעבודה – תבנית

## מטרה 1 :

|  |  |
| --- | --- |
| **יעד 2:**  | **הערכה: יש לבצע מדידה לפני תחילת ההתערבות ובסיום שנת הפעילות בכדי לבחון אם היעד הושג** |
| **אסטרטגיות התערבות (מה?)** | **תהליך (איך? מתי? מי?)** | **תקשורת** | **הערכה** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

# תכנית שנתית לאפשריבריא בעבודה – תבנית

## מטרה 2 :

|  |  |
| --- | --- |
| **יעד 1 :**  | **הערכה: יש לבצע מדידה לפני תחילת ההתערבות ובסיום שנת הפעילות בכדי לבחון אם היעד הושג** |
| **אסטרטגיות התערבות (מה?)** | **תהליך (איך? מתי? מי?)** | **תקשורת** | **הערכה** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

# תכנית שנתית לאפשריבריא בעבודה – תבנית

## מטרה 3 :

|  |  |
| --- | --- |
| **יעד 1 :**  | **הערכה: יש לבצע מדידה לפני תחילת ההתערבות ובסיום שנת הפעילות בכדי לבחון אם היעד הושג** |
| **אסטרטגיות התערבות (מה?)** | **תהליך (איך? מתי? מי?)** | **תקשורת** | **הערכה** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

# תבנית לתקציב בריאות במקום העבודה

## חברת אבג – תקציב אפשריבריא בעבודה 20XX

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **קטגוריה** | **סעיף** | **סיכום ביניים בש"ח**  | **סה"כ עלות בש"ח**  |
| **שכר/הטבות** |  |  |  |
| **חומרים ואספקה** |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **שותפויות** |  |  |  |
|  |  |  |
| **פרסום ותקשורת** |  |  |  |
|  |  |  |
| **חומרי הדרכה לבריאות** |  |  |  |
|  |  |  |
| **בדיקות והערכות רפואיות** |  |  |  |
| **אימון לאורח חיים בריא** |  |  |  |
| **שינויים בתכנית הבריאות** |  |  |  |
| **תכניות הדרכה לאורח חיים בריא** |  |  |  |
|  |  |  |
| **ציוד** |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **תמריצים** |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **שונות** |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **סה"כ** |  |  |  |