

CHR – Corporate Health Responsibility

אחריות תאגידים לבריאות עובדיהם

הצעה לפרוטוקול דיווח תאגידי (טייטא להערות)

קידום אורח חיים בריא - למה זה חשוב וכיצד זה קשור לעסקים?

מקום העבודה מהווה מסגרת מרכזית עבור העובד הישראלי, אשר שוהה בו כ-35 שעות ומעלה בשבוע עבודה ממוצע (כ-8 שעות ביום, 5 ימים בשבוע). כתוצאה מכך, אופי העבודה והתנאים במקום העבודה, מהווים השפעה משמעותית על רווחתו ובריאותו של העובד (למ"ס, 21.11.16; אתר אפשריבריא!).

תופעת ההשמנה והשלכותיה בקרב האוכלוסייה הפכו לבעיה רחבת היקף, וכתגובה לכך החל משנת 2010 ארגון ה-OECD, האו"ם, והארגון הבריאות העולמי (WHO) מעלים את הסוגיה על סדר היום. הסכנה הבריאותית בהשמנת יתר ועודף משקל מתבטאת במחלות נלוות כגון סוכרת, מחלות לב וכלי דם. מחלות כרוניות אלו, כמו גם סרטן, מהוות את הגורם המרכזי לתמותה בישראל (כ-65% ממקרי המוות). התחלואה הכרונית בעולם ובישראל נמצאת במגמת עלייה בעשורים האחרונים, כאשר גורמי סיכון המעלים את האפשרות לחלות בהן, הן בין היתר תזונה לקויה ומחסור בפעילות גופנית. כ-5000 מקרי מוות בשנה בישראל קשורים להשמנה ומחסור בפעילות גופנית, והנטל הכלכלי של ההשמנה בישראל עומד על כ-6 מיליארד ₪ בשנה (התכנית הלאומית לקידום אורח חיים בריא 2012).

פרויקט זה, מתמקד באופי העבודה המשרדי, במהלכו יושב העובד מרבית שעות היום מול מסך מחשב. יום עבודה ממוצע מאופיין בישיבה בפיזיולוגיה סטטית, תוך כדי ביצוע תנועות רפטיביות בעכבר ובמקלדת. כתוצאה מכך, בנוסף להשלכות של השמנת יתר כתוצאה מאורח חיים סטטי ואכילת מזון נגיש ועתיר קלוריות, נוצרים תסמינים פיזיולוגיים הייחודיים לאורח החיים המשרדי, המתבטאים בכאבי צוואר, כאבי גב תחתון, כאבי כתפיים וכאבי ראש (Sjögren, 2006).

¹ עמוד 'למה כדאי אפשריבריא בעבודה'. <http://www.efsharibari.gov.il/content/%D7%9C%D7%9E%D7%94-%D7%9B%D7%93%D7%90%D7%99-%D7%90%D7%A4%D7%A9%D7%A8%D7%99%D7%91%D7%A8%D7%99%D7%90-%D7%91%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94> [גישה: 17/01/17].

על פי הספרות הקיימת בתחום, עודף משקל והמחלות הנלוות אליו כמו גם התופעות הפיסיולוגיות הנגרמות כתוצאה מאורח החיים המשרדי, מובילות לירידה בתפוקה של העובד ועליה בהיעדרות מהעבודה בשל מחלה (Henrique et al, 2010; Jensen, 2011; Wilson et al, 2001; Goldgruber & Ahrens, 2010).

בד בבד, מחקרים העוסקים בקידום אורח חיים בריא במקומות עבודה, בדגש על קידום תזונה בריאה ופעילות גופנית, מצביעים על השפעות חיוביות- ירידה בתדירות היעדרות מהעבודה, ירידה בעזיבת עובדים, שינויים פיזיולוגיים בקרב העובדים (ירידה בלחץ הדם, ירידה במשקל, הפחתה בכאבי צוואר, גב, כתפיים והפחתה בכאבי ראש), ושינויים התנהגותיים (בחירה באכילת מזון בריא יותר) (Henrique et al, 2010; Jensen, 2011; Wilson et al, 2001; Goldgruber & Ahrens, 2010; Sjögren et al, 2005; Christensen et al. 2011; Bernaards et al, 2007; Sjögren, 2006).

נתונים אלו מצביעים על הקשר הקיים בין תחושת הרווחה, האושר והבריאות של העובד, לבין הצלחת הארגון (Wilson et al, 2001).

דיווח אורח חיים בריא

ראשית כל, דיווח אחריות תאגידית הינו חלק בלתי נפרד מגישת הניהול של אחריות תאגידית. כל ארגון באשר הוא מהווה השפעה ישירה על הסביבה והקהילה בה הוא פועל. מגוון ההשפעות הסביבתיות והחברתיות של הארגון מתפרש על פני תחומים רבים, ובהקשר של פרויקט זה, נבקש להתמקד בבריאות וברוחה של קבוצת מחזיקי עניין מרכזית עבור כל ארגון באשר הוא- עובדי הארגון.

המטרה המרכזית בדיווח אודות סוגיות סביבתיות וחברתיות, הינה ראשית כל יצירת מודעות לכך שמדובר בסוגיות הנמצאות תחת מכלול האחריות התאגידית. הגדרת הסוגיות הללו כמהותיות על ידי הארגון עצמו, מקדמת את המחויבות לסוגיה ואת העשייה במסגרתה. ברמת המטא, הדיווח מאפשר לציבור להיחשף למידע וללמוד על מידת העשייה. עבור התאגיד, הדיווח מסייע בבניית קשר מול מחזיקי העניין שלו בתחומים שאינם כלכליים גרידא, ובכך מקדם את חיזוק האמון ההדדי בין הצדדים.

פרויקט זה מבקש להכניס את סוגיית קידום אורח חיים בריא במקום העבודה, תחת מכלול הסוגיות החברתיות בתחום האחריות התאגידית. הפרויקט מבקש לשים דגש על חשיבות קידום הסוגיה הן משום שמדובר בקבוצת מחזיקי עניין מרכזית בכל ארגון, והן משום שהתועלת בקידום אורח חיים בריא במקומות עבודה מועילה באופן ישיר לתפוקת הארגון. מכאן כי מדובר במצב WIN WIN בו בעלי העניין, קרי בעלי המניות של הארגון נהנים מתפוקה ארגונית גבוהה יותר, והעובדים אשר מקבלים תנאי העסקה משופרים.

במצאות של השנים האחרונות בארץ ובעולם, נראה כי מדובר בסוגיה מהותית עבור כל ארגון המעסיק עובדים. לראיה, על פי סקר ידע, עמדות והתנהגויות בריאות בישראל אשר נערך בשנת 2013, כ-30% מהישראלים מוגדרים כבעלי עודף משקל וכ-15% נמצאים תחת הגדרת השמנת יתר. למרות היקף התופעה, רק כ-30% מהישראלים עוסקים בפעילות גופנית במהלך השבוע (60-150 דקי' בשבוע במצטבר). לצד המיעוט בפעילות

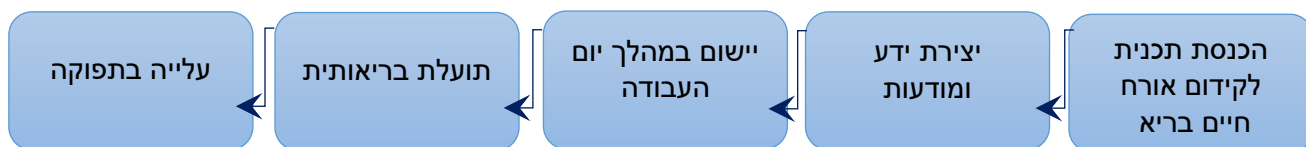
גופנית, הסקר מצא כי כ-36% מהגברים וכ-41% מהנשים צורכים מידי יום עוגיות, עוגות ומאפים מתוקים, וכ-55% נוהגים לצרוך משקאות חמים ממותקים כל יום או כמעט כל יום (משרד הבריאות, 2013). על כן, מן ההכרח כי מקומות עבודה בישראל יפעלו על מנת לקדם מודעות ויישום של אורח חיים בריא בין כותליהם.

מנגד, הספרות בתחום מצביעה על ההשפעות החיוביות של עידוד פעילות גופנית במהלך שעות העבודה ונגישות של מזון בריא- הפחתת לחץ דם, ירידה במשקל, הפחתה בכאבי צוואר, כאבי גב, כאבי כתפיים וכאבי ראש. ירידה בתופעות הללו מובילה לירידה בהיעדרות מהעבודה בשל מחלה וירידה בתדירות עזיבת מקום העבודה. כתוצאה מכך עולה הפיריון של הארגון (Henrique et al, 2010; Jensen, 2011; Wilson et al, 2001; Goldgruber & Ahrens, 2010; Sjögren et al, 2005; Christensen et al. 2011; Bernaards et al, 2007; Sjögren, 2006).

סוגיית ההיעדרות ממקום העבודה בשל מחלה, הינה משמעותית לתפוקה של העובד והפיריון הארגוני. גם בתחום זה, ניתן לזהות מגמת עלייה במשק העבודה הישראלי. על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בין השנים 2010-2013 ניתן לזהות מגמה עקבית של עלייה באחוזי היעדרות ממקום העבודה, אשר מסתכמת בעלייה של 2.4% (למ"ס, 2013). מכאן כי, בעלי העניין יהיו המרוויחים הראשוניים מקידום אורח חיים בריא בארגונם.

מתוך הדברים, סוגיית המהותיות (Materiality) אשר בוחנת עד כמה פעילות חברתית או סביבתית הינה מהותית להצלחת הארגון המדווח, ניתן לקבוע כי בריאות העובדים בארגון הינה סוגיה מהותית להצלחת הארגון, ותכנית אשר תסייע בשיפור בתחום זה תסייע משמעותית בביצועי הארגון המדווח.

בתרשים הבא ניתן לראות את שלבי התהליך, במהלכו הארגון מחיל תכנית נרחבת העוסקת בקידום אורח חיים בריא. התכנית מעלה את המודעות והידע בתחום תזונה בריאה ופעילות גופנית, הידע מתורגם ליישום במהלך יום העבודה. בטווח הארוך² בריאותו של העובד משתפרת ומובילה לירידה בהיעדרות ממקום העבודה בשל מחלה, עלייה בתפוקה האישית של העובד וכתוצאה מכך לעלייה בתפוקה הארגונית.



הגרף נכתב בהשראת המקור- (Jensen, J. D. 2011)

במעגל הרחב, מחזיקי עניין נוספים הם בני משפחתם של העובדים, אשר גם כן מושפעים ממצב בריאותם ורווחתם. בנוסף, מחזיקי עניין משמעותיים ניתן לזהות ברמה הלאומית בדמותם של משרד הבריאות, משרד התרבות והספורט ומשרד החינוך. מאחר ותופעת ההשמנה מהווה נטל כלכלי ובריאותי כבד על המשק הישראלי

² מרבית המחקרים מדגישים כי נדרשת פעילות מתמשכת ועקבית על מנת לקבל תוצאות חיוביות.

(כ-6 מיליארד ₪ בשנה), מניעת השמנה, תזונה בריאה ופעילות גופנית הינם נושאים מרכזיים בתכנית הלאומית לקידום אורח חיים פעיל ובריאה על ידי משרדים אלו (התכנית הלאומית לקידום אורח חיים בריא 2012).

לסיכום חלק זה, מדובר בסוגיית דיווח מהותית למחזיקי עניין רבים ומגוונים. שכן, התועלת בקידום אורח חיים בריא במקום העבודה אינה נשאת בגבולות הארגון, אלא מתפרסת על פני מעגלים רחבים. החל מהארגון עצמו אשר נהנה מתפוקה גבוהה יותר, העובד אשר משפר את בריאותו ומשפחתו אשר נהנית מאיש משפחה פעיל ובריאה יותר המסוגל לתפקד טוב יותר בתא המשפחתי. ההשפעה הרחבה ביותר מחלחלת לקהילה ולחברה הישראלית ברמה הלאומית, אשר מושפעת מרמת הבריאות במשק בפן הכלכלי, החברתי והתפקודי גם יחד.

אינדיקטורים לדיווח

קידום אורח חיים בריא במקום העבודה יכול להתפרס על פני תחומים שונים. בהתבסס על הספרות המחקרית, נבחרו 2 תחומים מרכזיים אשר פרויקט זה יתמקד בהם: תזונה בריאה ופעילות גופנית.

נכון להיום, במסגרת הנחיות ה-GRI העוסקות בדיווח הביצועים החברתיים, בסעיפים המתייחסים לבטיחות ובריאות תעסוקתית עיקר ההתמקדות בדרישות הדיווח שם דגש על: שיטות עבודה בטוחות, שימוש בטיחותי בציוד מקצועי, קיומן של וועדות משותפות לעובדים וחברי הנהלה, חקירה והערכת סיכונים של פציעות ותחלואה.

מצאנו כי לא קיימים אינדיקטורים לדיווח בסוגיות בריאות במשמעותן הרחבה במסגרת הנחיות ה-GRI, ולכן נדרשנו ליצור אינדיקטורים מסוג זה. בשלב הראשון, נדרשים אינדיקטורים בסיסיים על מנת לתאר תמונת מצב כללית, ולאחר מכן לרדת לפירוט רחב יותר- ההשפעות הפנים ארגוניות והשפעות חיצוניות בסביבת הארגון. כמו כן, האינדקס שיצרנו בהתאם לרוח ה-GRI מתחלקים לשתי רמות: האינדיקטורים שחובה לדווח הינם כלליים והמלצות הדיווח מאפשרות רמת דיווח מפורטת.

האינדיקטור הישראלי

CHR-MA

גישת הניהול

גילוי נאות של הגישה הניהולית הינו הסבר נרטיבי לגבי אופן ניהול הסוגיות המהותיות, השפעות נלוות, וציפיות הגיוניות ואינטרסים של מחזיקי העניין.

הארגון המדווח נדרש לתאר את גישת ניהול תחום אורח חיים בריא בארגון, הממשל התאגידי לתחום זה והאסטרטגיה הניהולית הכוללת.

CHR-RI1

הגדרת המצב הפיסי בארגון

דרישות דיווח

א. הגדרת סביבת העבודה הפיסית בארגון:

1. הארגון המדווח נדרש לציין את מספר ימי העבודה השבועיים בארגון.
2. הארגון המדווח נדרש להגדיר את אופי הפעילות המקצועית במסגרתו, בכל הנוגע לסגנון העבודה של העובדים. בתוך כך לפרט: שיעור העובדים המבצעים עבודה משרדית; שיעור העובדים המבצעים עבודה במנח פיזי מוגבל- עומדים מרבית שעות העבודה; שיעור העובדים אשר עבודתם כרוחה במאמץ פיזי; נדרש לציין את מספר ימי העבודה השבועיים.

ב. הגדרת הסביבה התזונתית בארגון:

1. פירוט המזון המוצע במסגרת כיבוד חופשי בחללי עבודה משותפים. לרבות- מספר הימים בשבוע בהם מוצע המזון, והתקציב החודשי להוצאה זו.
2. פירוט הארוחות בארגון (לרבות ארוחות המוגשות בחינם במסגרת שעות העבודה, השתתפות בהוצאות לרכישת ארוחה ו/או הבאה עצמאית של מזון על ידי העובד). יש לציין את מספר הימים בשבוע בהם מוצעות הארוחות והתקציב החודשי להוצאה זו.
3. מידע לגבי האם קיימות מכוונות לממכר שתיה ומזון בשטח הארגון, מהו המזון המוצע בהן ומהו הסכום החודשי הממוצע המצטבר במכוונות.

המלצות דיווח

במהלך איסוף המידע עבור סעיף CHR-RI1 (א.2) מומלץ כי הארגון המדווח יסביר כיצד חושבו האחוזים, לרבות כלל ההנחות אשר נעשו, כגון אילו עובדים נכללו בחישוב. כמו כן, לפרט את אחוז העובדים המתאימים לקטגוריות הבאות: א. עבודה משרדית; ב. עבודה במנח פיזי מוגבל- עמידה; עבודה הכרוכה במאמץ פיזי. הסבר נוסף לקריטריון דיווח זה ניתן למצוא בנספח א'.

במהלך איסוף המידע עבור סעיף CHR-RI1 (ב) מומלץ כי הארגון המדווח יפרט מהו המזון המוצע בחללי הארגון, לרבות מספר הימים בשבוע בהם מוצע המזון. כמו כן, מומלץ לפרט מהו הסכום שהארגון מוציא על מזון לעובדים מידי חודש ומהו אחוז ההשתתפות של העובדים בתשלום עבור מזון במהלך שעות העבודה. הסבר נוסף לקריטריון דיווח זה ניתן למצוא בנספח ב'.

הכוונה

הדרכה עבור סעיף CHR-RI1 (א)

מטרת המידע בסעיף זה היא ללמוד על סביבת העבודה הרווחת בארגון. באיסוף המידע יש לכלול את כלל העובדים בארגון (מועסקים ועובדים).³

הדרכה עבור סעיף CHR-RI1 (ב)

מטרת המידע בסעיף זה היא ללמוד על המזון המוצע במהלך שעות העבודה עבור עובדי הארגון. פירוט ההיצע כמו גם פירוט ההוצאה החודשית, יסייע בהצבת תמונת מצב לגבי מדת הזמינות של מזונות שונים במהלך יום העבודה.

CHR-RI2

זיהוי פעילויות משפיעות- פנים ארגוני

דרישות דיווח

- א. הארגון המדווח נדרש לפרט את הפעילויות המשפיעות על תזונה בריאה במהלך שעות העבודה (לרבות כלל הפעילויות הנעשות על מנת לצמצם היצע של מזון לא בריא) ובתוך כך לציין את אחוז העובדים החשופים לפעילות זו.
- ב. הארגון המדווח נדרש לפרט את הפעילויות המשפיעות על פעילות גופנית של עובדיו ובתוך כך לציין את אחוז העובדים החשופים לפעילות זו.

המלצות דיווח

במהלך איסוף המידע עבור סעיף CHR-RI2 (א) מומלץ כי הארגון המדווח יפרט האם וכיצד מונגש מידע בנושא תזונה כלפי עובדי הארגון- במייל האישי, פוסטרים בשטח הארגון, מפגשים והרצאות בנושא תזונה; מומלץ לדווח מהן הפעולות אשר נעשות על מנת לצמצם חשיפת עובדים למזון לא בריא בגבולות הארגון. כמו כן, מומלץ כי הארגון המדווח יסביר כיצד חושבו האחוזים הנוגעים לעובדים החשופים לפעילות, לרבות כלל ההנחות אשר נעשו, כגון אילו עובדים נכללו בחישוב.

במהלך איסוף המידע עבור סעיף CHR-RI2 (ב) מומלץ כי הארגון המדווח יפרט כיצד הארגון מעודד פעילות גופנית של עובדיו (לדוג- עידוד הגעה לעבודה באופניים, עידוד שימוש במדרגות, קיום מסגרת של פעילות גופנית בשטח הארגון). כמו כן, מומלץ כי הארגון המדווח יסביר כיצד חושבו האחוזים הנוגעים לעובדים החשופים לפעילות, לרבות כלל ההנחות אשר נעשו, כגון אילו עובדים נכללו בחישוב.

³ מועסקים- כל מי שיש לו יחסי תעסוקה ישירים עם הארגון, בהתאם לחוק הלאומי. עובדים- אדם המבצע עבודה. (הערה 1- המושג 'עובד' כולל אך אינו מוגבל למועסקים בלבד; הערה 2- דוגמאות נוספות לעובדים כוללות מתמחים, מתלמדים, עצמאיים, ואנשים העובדים עבור ארגונים נוספים שאינם הארגון המדווח, למשל ספקים; הערה 3- בהקשר של תקנות ה-GRI, במקרים מסוימים האם המושג 'עובד' או מושג אחר נדרש בסעיף הרלוונטי).
תרגום חופשי מתוך *Gri Glossary*

הכוונה

הדרכה עבור סעיף CHR-RI2 (א)

מטרת סעיף זה היא ללמוד מהי מידת החשיפה והאופן בהם חשופים העובדים למידע הנוגע לתזונה בריאה כתוצאה מפעילות במסגרת הארגון. הכוונה היא לכל עשייה שהיא מעבר להגשת מזון (בתשלום או ללא תשלום).

הדרכה עבור סעיף CHR-RI2 (ב)

מטרת סעיף זה היא ללמוד את מידת החשיפה והאופן בהם חשופים עובדי הארגון לפעילות גופנית כתוצאה מפעילות ארגונית הארגון. הכוונה היא לכל עשייה הנוגעת לנגישות מידע אודות חשיבותה של פעילות גופנית ו/או התערבות אקטיבית לעידוד עשייה של פעילות גופנית בגבולות הארגון.

CHR-RI3

זיהוי פעילויות משפיעות - חוץ ארגוני

דרישות דיווח

- א. הארגון המדווח נדרש לפרט מהן אפשרויות התזונה הבריאה בסביבת הארגון, ומהו אחוז העובדים החשופים למידע זה.
- ב. הארגון המדווח נדרש לפרט מהן אפשרויות הפעילות הגופנית בסביבת הארגון, ומהו אחוז העובדים החשופים למידע זה.

המלצות דיווח

במהלך איסוף המידע עבור סעיף CHR-RI3 (א) מומלץ כי הארגון המדווח יפרט מהן המסעדות המצויות בסביבת הארגון המציעות מזון בריא.

במהלך איסוף המידע עבור סעיף CHR-RI3 (ב) מומלץ כי הארגון המדווח יפרט האם בסביבת הארגון ישנם: פארקים, מסלולי הליכה/ריצה, מסלולי אופניים, מתקני כושר וחדרי כושר.

הכוונה

הדרכה עבור סעיף CHR-RI3 (א)

מטרתו של סעיף זה היא יצירת מיפוי של אפשרויות לתזונה בריאה בסביבתו החיצונית של הארגון. ניתן לפרט את המסעדות ברדיוס רלוונטי אשר מגישות/עושות משלוחים של מזון בריא. ניתן גם לציין במפורש מהן המנות בתפריט הנחשבות כבריאות. הסבר נוסף לקריטריון דיווח זה ניתן למצוא בנספח ג'.

הדרכה עבור סעיף CHR-RI3 (ב)

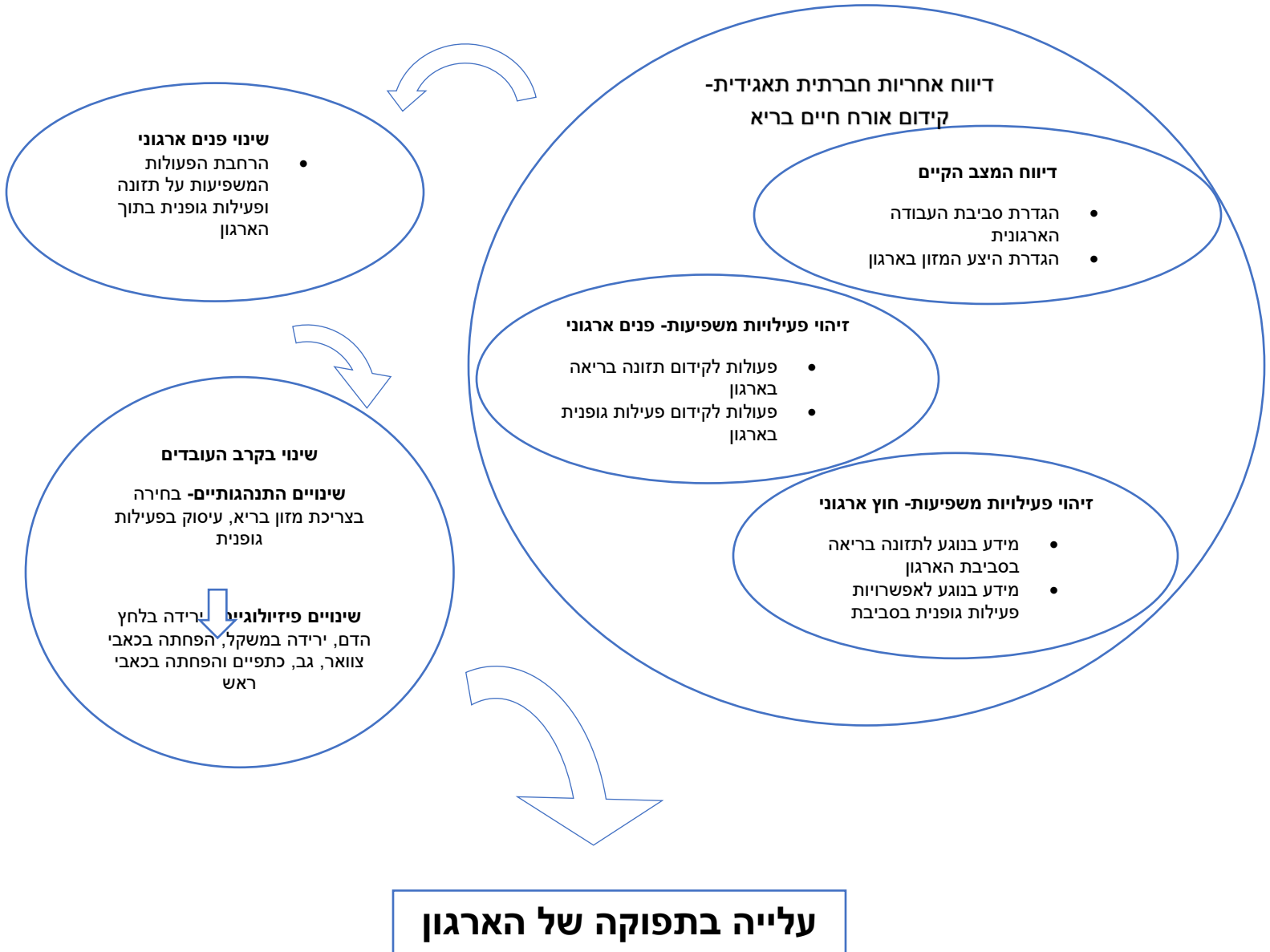
מטרתנו של סעיף זה היא יצירת מיפוי של אפשרויות לביצוע פעילות גופנית בסביבתו החיצונית של הארגון. ניתן למשל לפרט את המסלולים והפארקים הרלוונטיים, לצרף מפות ולערוך רשימה של חדרי כושר בסביבת הארגון. דוגמה לקריטריון דיווח זה ניתן למצוא בנספח ג'.

תרשים התרחשות רצוי

בתרשים הבא ניתן לראות את ההשפעות של דיווח אחריות חברתית תאגידית, בסוגיית קידום אורח חיים בריא במקום העבודה. ראשית כל, פרסום הדו"ח הינו צעד משמעותי ליצירת מודעות בקרב הנהלת הארגון לאחריותה לבריאות עובדיה. בעקבות פרסום הדו"ח נצפה לראות שינויים פנים ארגוניים. לדוג' שינוי התזונה הנוכחית לתזונה בריאה יותר בחלק מימי שבוע העבודה, או שינוי קבוע לאורך כל שבוע העבודה- למשל הגשת פירות טריים חתוכים במטבח המשותף בכל יום בין השעות 14:00-11:00; הכנסת חוג פילאטיס שבועי במהלך שעות העבודה; תליית כרזות המעודדות שימוש במדרגות הבניין.

כתוצא מהשינויים הארגוניים, נצפה לראות שינויים בקרב עובדי הארגון. דוגמאות לשינויים התנהגותיים- אכילת פירות טריים במקום עוגיות; אכילת לחם שיפון מלא במקום לחם לבן; השתתפות בחוג השבועי המוצע לעובדי הארגון. נצפה כי שינויים אלו יובילו לשינויים פיזיולוגיים כגון- הפחתה בכאבי גב תחתון במהלך יום העבודה; הפחתה בכאבי ראש.

התוצר הסופי של שינויים אלו הינו- עלייה בתפוקה של הארגון.



נספח א'

CHR-RI1 (א)

הסבר לגבי חלוקה לסעיפים בעת מיפוי סביבת העבודה הפיסית בארגון:

אחוז העובדים אשר עבודתם מאופיינת כעבודה משרדית הינו ___%. עבודה משרדית הינה עבודה במהלכה העובד מצוי בישיבה מעל 6 שעות ביום (מתוך 8 שעות עבודה). דוג' לעבודה משרדית: היי טק, בנקאות, ביטוח, אקדמיה, אדמיניסטרציה, שירות לקוחות.

אחוז העובדים אשר עבודתם מאופיינת כעבודה במנח פיזי מוגבל הינו ___%. דוג' לעבודה במנח פיזי מוגבל הינה עבודה בעמידה- למשל שמירה. הכוונה היא לעובד המצוי במנח עמידה מעל 6 שעות ביום (מתוך 8 שעות עבודה).

אחוז העובדים אשר עבודתם מאופיינת כעבודה במאמץ פיזי הינו ___%. הכוונה היא לעבודה שיש בה פעילות פיזית משתנה, בעלת מאפיינים של מאמץ פיזי מתמשך. דוג' לעבודה במאמץ פיזי הינה עבודת בניין, סבלות, לוגיסטיקה.

נספח ב'

CHR-RI1 (ב)

דוג' לתוצר דיווחי רצוי

ב.1- המזון המוצע בקבלה- 3 סוגי עוגיות (עוגיות מלוחות, עוגיות מתוקות מקמח לבן, עוגיות מתוקות מקמח כוסמת מלא); תמרים אורגניים; שזיפים מיובשים; תה; תה נטול קפאין; קפה; סוכר לבן; סוכר חום; ממתקים מלאכותיים; חלב דל שומן; חלב סויה; סודה; מים מינרליים; משקאות קלים מוגזים.

מלאי זה נגיש 5 ימים בשבוע (100% מימי העבודה בארגון).

המזון המוצע במטבח- מגוון ממרחים (חציל במיונז, חומוס, טחינה, כרוב סגול במיונז); לחם לבן; לחם שיפון מלא; ירקות; פירות; 5 סוגי עוגיות (וופלים; בייגלה; עוגיות מלוחות; עוגיות מתוקות מקמח לבן; עוגיות מתוקות מקמח כוסמת מלא).

מלאי זה נגיש 5 ימים בשבוע. למעט פירות- פירות טריים מוגשים 3 ימים בשבוע בשעות הצהריים.

ב.2- בארגון מוגשת ארוחת בוקר מידי יום (5 ימים בשבוע- 100% מימי העבודה בארגון) בין השעות 08:30- 10:00.

ההיצע בארוחת הבוקר כולל: לחם דגנים מלא; לחם קל; לחם מקמח לבן; ירקות טריים; טחינה גולמית; מוצרי חלב (גבינה לבנה 5%, קוטג' 5%, גבינה צהובה), דבש, ריבה, דגני בוקר מדגנים מלאים, חלב 5%, חלב סויה, חלב שקדים;

-העובדים אינם נדרשים לשלם עבור ארוחת הבוקר/ העובדים משתתפים במחיר מסובסד של 10 ₪/ העובדים מממנים את ארוחת הבוקר במלואה בעלות של 22 ₪ לעובד.

- התקציב החודשי לארוחת הבוקר הינו 1000 ₪ במימון מלא של הארגון/ התקציב החודשי לארוחת הבוקר הינו 1000 ₪ במימון חלקי של הארגון- 500 ₪ במימון הארגון ו-500 ₪ במימון העובדים/ התקציב החודשי לארוחת הבוקר הינו 1000 ₪ במימון מלא של העובדים.

- את ארוחת הצהריים העובדים רוכשים באמצעות כרטיס 'סיבוס' (במימון הארגון עד 35 ₪); העובדים מקבלים מימון של עד 20 ₪ ליום להוצאות על מזון בצורת החזר בתלוש השכר החודשי; העובדים אינם מקבלים השתתפות בהוצאות על מזון מצד הארגון ונדרשים לספק באופן עצמאי מזון למשך יום העבודה.

ב.3- בארגון לא קיימות מכוונות לממכר מזון ושתייה/ בארגון ישנן 3 מכוונות לממכר מזון ושתייה.

- המזון המוצע במכוונות: חטיפי שוקולד; חטיפים יבשים כגון במבה/ביסלי/בייגלה; דגני בוקר מלאים; ירקות חתוכים; פירות חתוכים; שתייה מוגזת; מים מינרלים; סודה; מיצים ממותקים.

הסכום החודשי הממוצע המצטבר במכוונות אלו עומד על _____ ₪.

נספח ג'

CHR-RI3

א. להלן רשימה של מסעדות (הנמצאות במרחק של עד 10 דק' הליכה מהארגון) המגישות מנות בריאות:

מסעדה א'- כתובת, סגנון אוכל- אוכל ישראלי. מנות בריאות הן: תבשיל אורז עם עדשים וסלט ירוק; סלט טונה; סלט עוף מאודה; סלט פירות.

מסעדה ב'- כתובת, סגנון אוכל- אוכל אסיאתי. סושי; מרק מיסו; מרק ירקות; סלט וואקאמה;

מסעדה ג'- כתובת, סגנון אוכל- אוכל איטלקי. אנטיפסטי; פילה בורי; פילה סלמון; חזה עוף בגריל.

ב. להלן רשימה של פארקים הנמצאים בסביבת הארגון:

פארק א', פארק ב', פארק ג' (עד 15 דק' הליכה מהמשרד). כדאי לצרף מפה נגישה לעובדים.

ביבליוגרפיה

עברית:

- אתר התכנית הלאומית לחיים פעילים ובריאים 'אפשריבריא', עמוד 'למה כדאי אפשריבריא בעבודה'.
<http://www.efsharibari.gov.il/content/%D7%9C%D7%9E%D7%94-%D7%9B%D7%93%D7%90%D7%99-%D7%90%D7%A4%D7%A9%D7%A8%D7%99%D7%91%D7%A8%D7%99%D7%90-%D7%91%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94> [גישה: 17/01/17].
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, (2013). סקר כוח אדם 2013. עמוד מועסקים הנעדרים זמנית מעבודתם, לפי סיבת היעדרות ומין. http://www.cbs.gov.il/publications16/lfs13_1616/pdf/t04_01.pdf
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, (2016). נתונים מסקר כוח אדם לחודש אוקטובר 2016. 21 לנובמבר.
- התכנית הלאומית לקידום אורח חיים בריא- סיכום ביניים (2012).
<http://www.health.gov.il/PublicationsFiles/national-health-promotion-2012.pdf>
- משרד הבריאות, (2013). סקר ידע, עמדות והתנהגויות בריאות בישראל 2013 (KAP 2013).
<http://www.health.gov.il/publicationsfiles/kap2013.pdf>

אנגלית:

- Bernaards, C. M., Ariëns, G. A., Knol, D. L., & Hildebrandt, V. H. (2007). The effectiveness of a work style intervention and a lifestyle physical activity intervention on the recovery from neck and upper limb symptoms in computer workers. *Pain*, 132(1), 142-153.
- Christensen, J. R., Faber, A., Ekner, D., Overgaard, K., Holtermann, A., & Søgaard, K. (2011). Diet, physical exercise and cognitive behavioral training as a combined workplace based intervention to reduce body weight and increase physical capacity in health care workers-a randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 11(1), 1.
- Dawson, J., Dwyer, J. J., Evers, S., & Sheeshka, J. (2006). Eat smart! Workplace cafeteria program evaluation of the nutrition component. *Canadian Journal of Dietetic Practice and Research*, 67(2), 85-90
- Goldgruber, J., & Ahrens, D. (2010). Effectiveness of workplace health promotion and primary prevention interventions: a review. *Journal of Public Health*, 18(1), 75-88.

- Grawitch, M. J., Trares, S., & Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 275.
- Henrique Bandoni, D., de Moura Bombem, K. C., Lobo Marchioni, D. M., & Constante Jaime, P. (2010). The influence of the availability of fruits and vegetables in the workplace on the consumption of workers. *Nutrition & Food Science*, 40(1), 20-25.
- Jensen, J. D. (2011). Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review. *Perspectives in public health*, 131(4), 184-192.
- Katcher, H. I., Ferdowsian, H. R., Hoover, V. J., Cohen, J. L., & Barnard, N. D. (2010). A worksite vegan nutrition program is well-accepted and improves health-related quality of life and work productivity. *Annals of Nutrition and Metabolism*, 56(4), 245-252.
- Mills, P. R., Kessler, R. C., Cooper, J., & Sullivan, S. (2007). Impact of a health promotion program on employee health risks and work productivity. *American Journal of Health Promotion*, 22(1), 45-53.
- Sjögren, T., Nissinen, K. J., Järvenpää, S. K., Ojanen, M. T., Vanharanta, H., & Mälkiä, E. A. (2005). Effects of a workplace physical exercise intervention on the intensity of headache and neck and shoulder symptoms and upper extremity muscular strength of office workers: a cluster randomized controlled cross-over trial. *Pain*, 116(1), 119-128.
- Sjögren, T. (2006). Effectiveness of a workplace physical exercise intervention on the functioning, work ability, and subjective well-being of office workers: a cluster randomised controlled cross-over trial with a one-year follow-up. University of Jyväskylä.
- Sullivan, P. W., Ghushchyan, V., & Ben-Joseph, R. H. (2008). The effect of obesity and cardiometabolic risk factors on expenditures and productivity in the United States. *Obesity*, 16(9), 2155-2162.
- Wilson, P., Carr, J., & Fairbairn, P. (2001). Healthy employees are good for business: a successful workplace health promotion program in the Ottawa-Carleton region is based on a productive partnership between employers and public health nurses. *The Canadian Nurse*, 97.1, 25.