



Association of
International
Pharmaceutical
Manufacturers

Ассоциация
международных
фармацевтических
производителей



International Federation
of Pharmaceutical
Manufacturers & Associations

Рекомендации к разработке и внедрению корпоративных программ по поддержке здорового образа жизни сотрудников предприятий

Recommendations for the Development and Implementation of Corporate Healthy Lifestyle Programs

Обобщенный анализ вторичных данных, результатов личных интервью с руководителями предприятий и фокус-групп с работниками

Integrated Assessment of Desk Research, Individual Interviews with Corporate Management, and Focus Groups with the Employees

Москва | Moscow
2013-2014

При поддержке :
With the support:



В партнерстве с:
In partnership with:



МИНИСТЕРСТВО
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



*Владимир Шипков
Исполнительный директор,
Ассоциация международных
фармацевтических
производителей (AIPM)*

Представляем Вашему вниманию результаты очередного уникального исследования по профилактике неинфекционных заболеваний (НИЗ) и поддержке здорового образа жизни (ЗОЖ) на предприятиях, проведенного Ассоциацией международных фармацевтических производителей (AIPM) и Международной федерацией фармацевтических производителей и ассоциаций (IFPMA) в партнерстве с Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Данное исследование является логичным продолжением исследования AIPM и IFPMA по теме восприятия населением Российской Федерации вопросов личного здоровья, проведенного в 2011 году. Результаты этой инициативы оказались чрезвычайно своевременными и получили высокую оценку в рамках Глобального форума и Первой всемирной министерской конференции по здоровому образу жизни и борьбе с неинфекционными заболеваниями.

Второй этап исследования по проблематике НИЗ было решено посвятить возможностям борьбы с заболеваемостью, формирования и поддержания ЗОЖ на уровне компаний-работодателей. В целях обобщения международных и российских практик в области борьбы с основными факторами риска НИЗ и выработки рекомендаций по формированию и имплементации корпоративных программ поддержания здоровья как на уровне предприятий, так и на муниципальном, региональном и федеральном уровнях нам удалось собрать многопрофильную команду из ведущих российских и зарубежных экспертов. Работы над исследованием велись на протяжении полутора лет при организационно-методической поддержке и практическом участии специалистов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Высшей школы экономики (ВШЭ), Государственного научно-исследовательского центра профилактической медицины Министерства здравоохранения Российской Федерации, Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Aston Consulting.

Активное участие в исследовании приняли также представители компаний-членов Ассоциации, объединенные для этих целей в рамках специально сформированной рабочей группы AIPM по неинфекционным заболеваниям во главе с Ириной Дороховой, Директором по внешним и корпоративным связям в России и странах Центральной и Восточной Европы, Johnson & Johnson.

В результате совместных усилий подготовлен аналитический продукт, в котором представлены международные и российские практики борьбы с основными факторами риска развития НИЗ, данные по корпоративным программам ЗОЖ и оценкам этих программ сотрудниками предприятий, рекомендации по разработке комплексной системы оценки эффективности корпоративных программ, с одной стороны, и поддержке государством программ здорового образа жизни на предприятиях, – с другой.

Надеемся, что полученные в рамках исследования данные послужат действенным стимулом для дальнейшего развития партнерства между государством, региональными и муниципальными органами власти, предприятиями и организациями всех форм собственности в вопросах разработки и внедрения корпоративных программ, направленных на формирование приверженности ЗОЖ среди работающего населения. Уверен, что реализация и внедрение подобных программ имеет важное значение для повышения производительности труда и обеспечения экономического роста, будет способствовать улучшению качества и увеличению продолжительности жизни людей.



*Эдуардо Писани
Генеральный директор,
Международная федерация
фармацевтических
производителей и ассоциаций
(IFPMA)*

В 2012 году по результатам всемирной министерской конференции по вопросам борьбы с неинфекционными заболеваниями (НИЗ) в России и принятия Московской декларации Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) поставила глобальную цель – снижение преждевременной смертности от НИЗ на 25% до 2025 года. Поставленная цель «25% к 2025 г.» призвана активизировать международное движение, направленное на замедление роста распространенности инвалидности и смертности от заболеваний сердца и инсультов, диабета, онкологических заболеваний и хронической легочной недостаточности. По статистике ВОЗ, половина неинфекционных заболеваний, от которых ежегодно умирают более 36 млн человек, может быть предотвращена. По этой причине несколько целей в рамках концепции «25% к 2025 г.» ориентированы на четыре основных аспекта нездорового образа жизни, значительно повышающих риск неинфекционных заболеваний: курение, чрезмерное употребление алкогольных напитков, неправильное питание и недостаточная физическая активность. Избегая вышеописанного поведения, люди могут значительно снизить риск развития у них неинфекционных заболеваний. Но изменить поведение трудно.

Являясь организацией, представляющей объединение фармацевтических компаний и ассоциаций разных стран, деятельность которых основана на научных исследованиях и разработках, Международная федерация фармацевтических производителей и ассоциаций (IFPMA) активно участвует в обсуждениях международных мер, направленных на решение проблем НИЗ, и признает ведущую роль России в привлечении внимания к этому вопросу. По этой причине IFPMA и Ассоциация международных фармацевтических производителей (AIPM) уже во второй раз выступили с совместной инициативой, направленной на изучение проблематики борьбы с ростом распространенности хронических заболеваний в России и поиск потенциальных решений.

Первое исследование «Восприятие населением вопросов личного здоровья: отношение к здоровью, осознание факторов риска, заболеваемости и смертности», проведенное AIPM и IFPMA в России в 2011 году, выявило масштабы проблемы. Оно показало, что большинству россиян известно о существовании связи между такими факторами риска, как курение, неправильное питание и недостаточная физическая активность, но, несмотря на это, 82% населения продолжают придерживаться опасных моделей поведения.

Во втором исследовании отмечается, что в современном мире большинство сотрудников проводят более половины времени бодрствования на рабочем месте и что сотрудники являются наиболее ценными активами любой организации. Программы по стимулированию здорового образа жизни (ЗОЖ) на предприятиях обладают огромным потенциалом с точки зрения достижения положительных изменений в поведении людей. Учитывая данный факт, корпоративные программы ЗОЖ становятся все более распространенными и способны уменьшить растущее давление на системы здравоохранения и экономическое бремя указанных заболеваний для общества в целом.

Полагаем, что ключевой задачей профилактики неинфекционных заболеваний является активное вовлечение сотрудников, которые испытывали бы энтузиазм и ощущали поддержку в вопросах принятия решений о собственном здоровье и здоровом образе жизни. Исследование AIPM показывает, что сотрудники российских компаний готовы участвовать в программах ЗОЖ по месту занятости, причем 94-100% опрошенных сотрудников поддержали такие меры, как занятие фитнесом, правильное питание, а также профилактические медосмотры. Согласно исследованию, двое из трех работодателей в России считают себя ответственными за здоровье сотрудника, что недвусмысленно свидетельствует об отношении к корпоративным программам ЗОЖ как к взаимовыгодным программам. Благодаря активному участию сотрудников в этих программах компаниям удастся добиться снижения текучести кадров и роста производительности труда ввиду сокращения числа пропусков по болезни. В этой связи в Глобальном плане действий по охране труда ВОЗ утверждает, что «здоровье сотрудников является важной предпосылкой производительности труда и экономического развития».

Программы в поддержку ЗОЖ на рабочем месте не существуют изолированно, им можно оказать значительную поддержку извне, что, в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности государственных профилактических кампаний. Текущее исследование подчеркивает потенциальные преимущества, которые возможны благодаря общегосударственному подходу и вовлеченности делового сообщества. Цель «25% к 2025 г.» открывает новые пути для сотрудничества всех заинтересованных сторон, в особенности для установления партнерских отношений между государством и частным сектором в целях достижения ощутимых результатов путем внедрения профилактических мер. Сможет ли Россия предложить новаторский подход в этой области?

Содержание

Краткий обзор	6
Неинфекционные заболевания (НИЗ) – положение дел в мире	8
Международная практика борьбы с основными факторами риска развития НИЗ	12
Российская практика борьбы с основными факторами риска развития НИЗ	20
Корпоративные программы здорового образа жизни (ЗОЖ) на предприятиях	28
<i>Опыт предприятий РФ</i>	
<i>Оценка программ сотрудниками предприятий РФ</i>	
<i>Рекомендации по разработке и внедрению корпоративных программ</i>	
Рекомендации по разработке комплексной системы оценки эффективности корпоративных программ	44
Рекомендации по поддержке со стороны государства программ здорового образа жизни на предприятиях	48

Краткий обзор. Рекомендации к разработке и внедрению корпоративных программ по поддержке здорового образа жизни сотрудников предприятий

В последние годы проблемы здорового образа жизни (ЗОЖ) и профилактики неинфекционных заболеваний находятся в поле зрения международных и национальных организаций, ответственных за здоровье и благополучие населения. Кроме того, многие предприятия, осознавая выгоды программ ЗОЖ, внедряют у себя меры, содействующие формированию здоровых привычек у работников (а иногда и членов их семей). Эти меры во многом дополняют инициативы, осуществляемые государством, и приносят значительную пользу работникам, работодателям и обществу в целом.

На сегодняшний день существует большое число исследований, посвященных оценке эффективности как отдельных мер, так и программ ЗОЖ, реализуемых в зарубежных странах. Исследований, проведенных на российских данных не так много, хотя потребность в них очевидна - несмотря на радикально изменившееся в последние годы отношение государства к проблеме ЗОЖ, поведение населения весьма инертно: Россия остается в числе самых курящих стран мира, «северная модель» употребления алкоголя по-прежнему доминирует, физическая активность россиян крайне низка, а тип питания далек от рационального.

Проект «Рекомендации к разработке и внедрению корпоративных программ по поддержке здорового образа жизни сотрудников предприятий» был призван максимально восполнить данный пробел. Для этого был проведен мета-анализ зарубежной литературы и данных Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ), проанализированы доступные на момент исследования данные и материалы по России; проведено

социологическое обследование работников и руководителей предприятий, осуществляющих программы ЗОЖ. В результате обоснованы рекомендации по организации программ ЗОЖ на предприятиях и по поддержке таких программ государством.

Анализ зарубежной литературы позволяет заключить, что наиболее широкое распространение в мире получили меры, направленные на борьбу с основными факторами риска неинфекционных заболеваний – курением, вредным употреблением алкоголя, низкой физической активностью и неправильным питанием. В самом общем виде эти меры могут подразделяться на информационные, административные и экономические. С их помощью можно формировать или изменять предпочтения людей, а также влиять на ограничения, в рамках которых люди выбирают тип поведения и формируют привычки.

По каждому из факторов риска сегодня можно выделить меры, доказавшие свою высокую эффективность во многих странах: так, в борьбе с курением и вредным употреблением алкоголя наиболее эффективны фискальные меры, в борьбе с низкой физической активностью и неправильным питанием – кампании в СМИ. В то же время, для максимального эффекта необходимо использовать весь арсенал возможных мер в комплексе.

Анализ российской ситуации показывает, что принятые в последние годы меры политики ЗОЖ в основном носят ограничительный (запретительный) характер, тогда как меры, мотивирующие людей к здоровому

поведению, пока еще разработаны достаточно слабо и медленно внедряются на практике. Исключением являются лишь антитабачные меры. При этом одновременно с программами и инициативами, внедряемыми федеральными и региональными органами власти, многие предприятия России реализуют меры ЗОЖ для своих работников.

Анализ отдельных мер и программ ЗОЖ на российских предприятиях показывает, что хотя в целом по стране почти три четверти работодателей предлагают те или иные меры поддержки здоровья, распространенность их весьма неравномерна. В лучшем положении находятся крупный бизнес, старые предприятия, сохранившие инфраструктуру с советских времен, государственные учреждения. Средний и особенно малый бизнес часто не в состоянии выделить финансовые ресурсы на меры ЗОЖ. Серьезным препятствием оказывается также недостаток информации и опыта.

Социологическое обследование, основанное на интервью с руководителями предприятий и результатах фокус-групп с работниками, показало, что на предприятиях широко представлены программы, направленные на создание возможностей для ведения ЗОЖ - вакцинация, организация и обеспечение горячим питанием, участие в спортивных соревнованиях. Распространены программы ДМС и диспансеризация, оплата спортивных занятий, путевок в санатории, оплата медицинской помощи и некоторые другие. Ограничительные меры (например, ограничение времени на перекуры) встречаются реже и непопулярны среди работников.

В ходе проведения фокус-групп и интервью выяснилось, что предприятия, работающие в России, значительно отстают от зарубежных как по набору и содержанию реализуемых мер/программ ЗОЖ, так и в организации процесса. Даже на крупных предприятиях, серьезно инвестирующих в здоровье работников, отсутствует собственно программный принцип реализации этих мер, не проводится оценка эффективности мероприятий, работники не вовлечены в разработку программ, предлагаемые меры унифицированы, что приводит к низкому уровню охвата. В то же время, судя по данным фокус-групп, со стороны работников существует запрос на программы ЗОЖ (в первую очередь – софинансирование занятий спортом, дотации / скидки на здоровое питание и скрининг основных показателей здоровья). При этом для работников важны многие параметры, характеризующие качество программ (удобство, понятный механизм реализации программ, конфиденциальность, когда речь идет о здоровье и т.д.). Таким образом, на российских предприятиях существует значительный потенциал для развития программ ЗОЖ.

Учитывая сложившуюся ситуацию, можно рекомендовать предприятиям, внедряющим или планирующим программы ЗОЖ в России, существенно расширить набор предлагаемых мер, адаптировать их к специфике производства и желаниям работников, планировать меры с участием самих работников, вовлекать в эту деятельность руководство компаний, регулярно проводить мониторинг и отслеживать результаты.

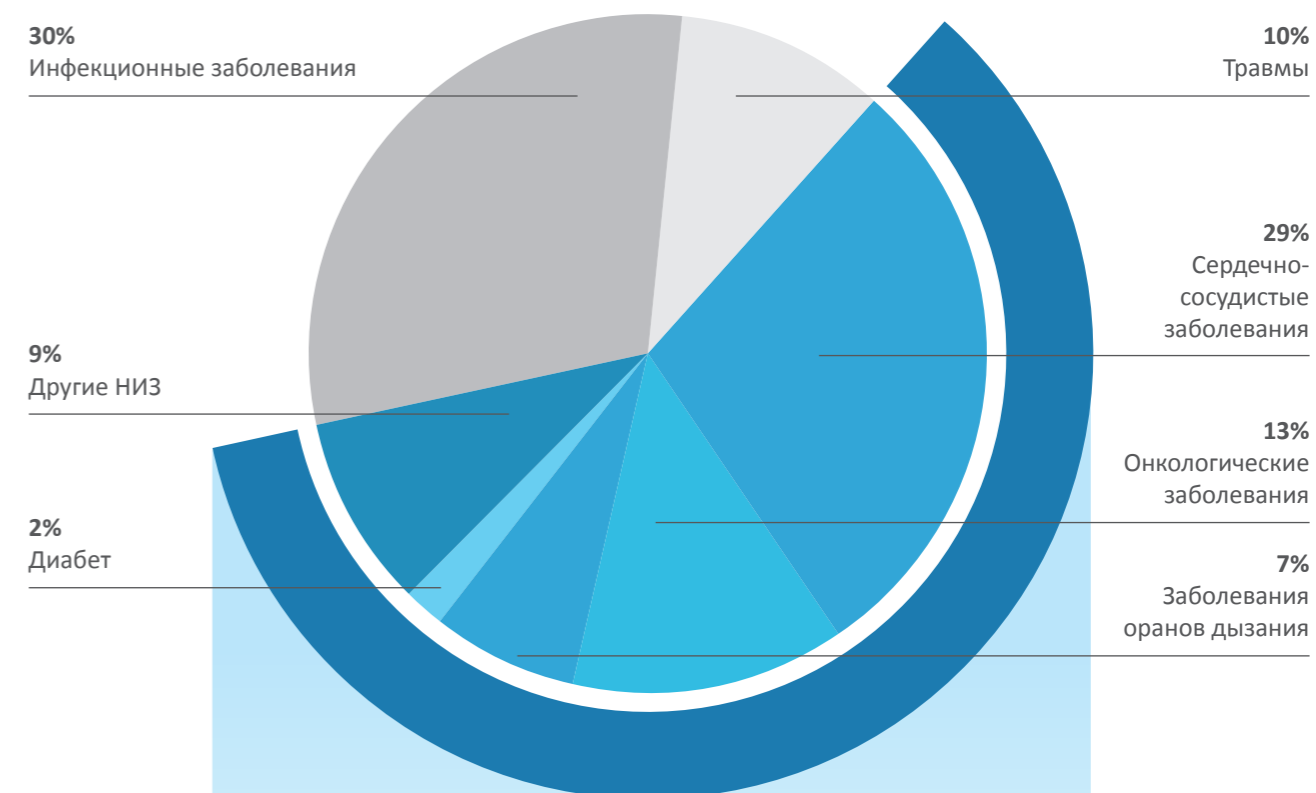
Чтобы программы были успешными, необходима их поддержка со стороны топ-менеджмента компании, использование мотивационного подхода на индивидуальном уровне за счет внедрения денежных и неденежных стимулов для участников программ. При разработке и внедрении малопопулярных мер необходимо разъяснение целей их внедрения, формирование позитивного отношения к ним работников. Для обеспечения большого охвата участников программы важно эффективно использовать все каналы коммуникации, подключать работников к разработке программ, создавать благоприятную рабочую обстановку. Учитывая потенциальные выгоды, порождаемые корпоративными программами ЗОЖ, в России, как и в других странах, целесообразна их поддержка со стороны государства.

Направления такой поддержки могут быть самыми разнообразными, от прямого софинансирования отдельных мероприятий до предоставления информационной, организационной и методической помощи. При этом важно, чтобы здоровый образ жизни не являлся предметом ведения исключительно министерства здравоохранения; напротив, к этой деятельности следует активно подключать и другие органы власти, в том числе – региональные и муниципальные, а также население, органы самоуправления, некоммерческие организации.

Результаты государственной поддержки принесут взаимную выгоду всем: работникам (хорошее здоровье и самочувствие), работодателям (рост продуктивности и выручки, снижение текучести кадров, рост лояльности персонала), обществу и экономике в целом (рост ВВП, сокращение социальных и медицинских расходов).

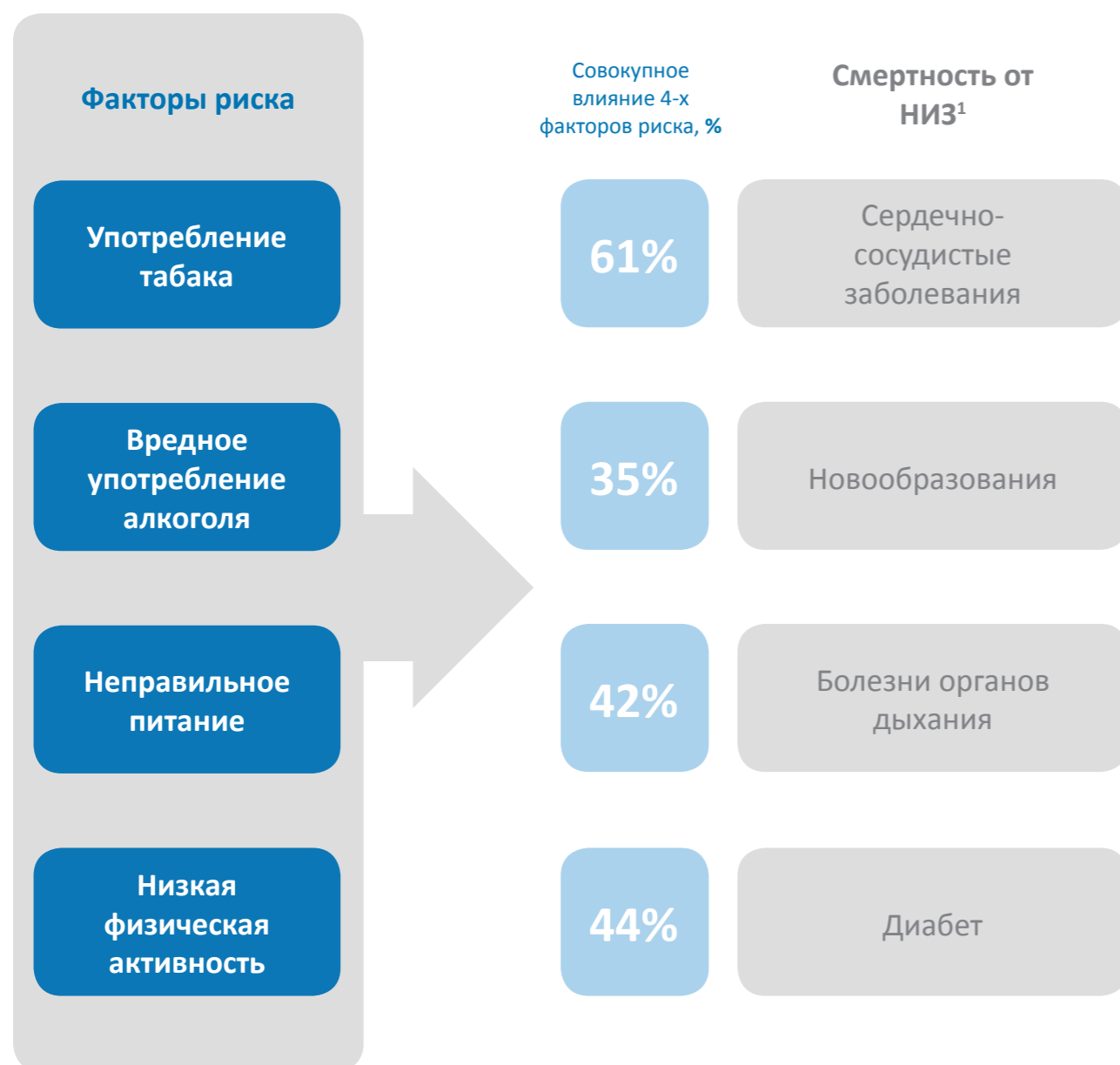
Неинфекционные заболевания – положение дел в мире

НИЗ – основная причина смертности в мире¹



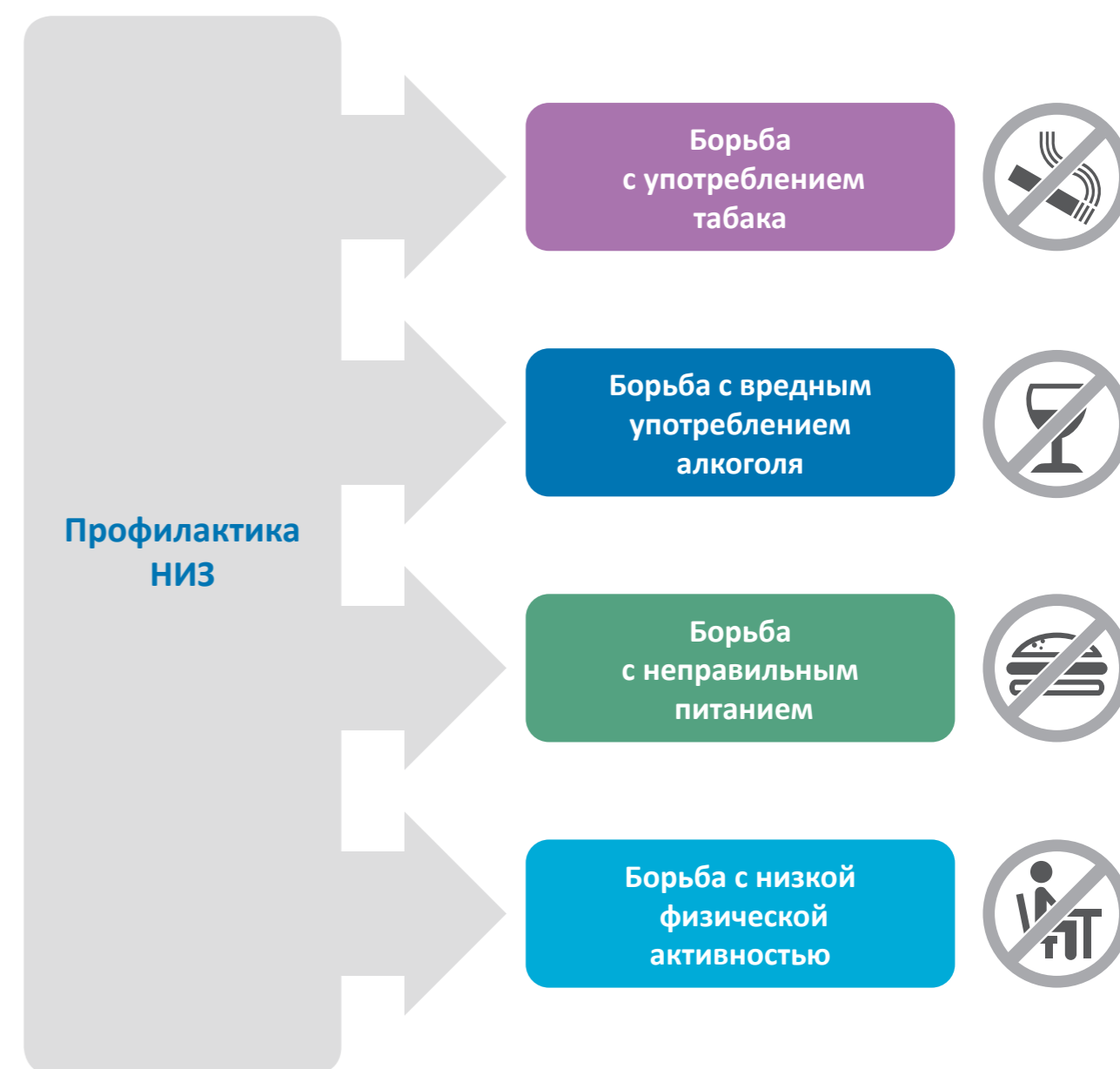
НИЗ являются причиной
60%
всех смертей в мире

4 основных фактора риска вливают на смертность от НИЗ

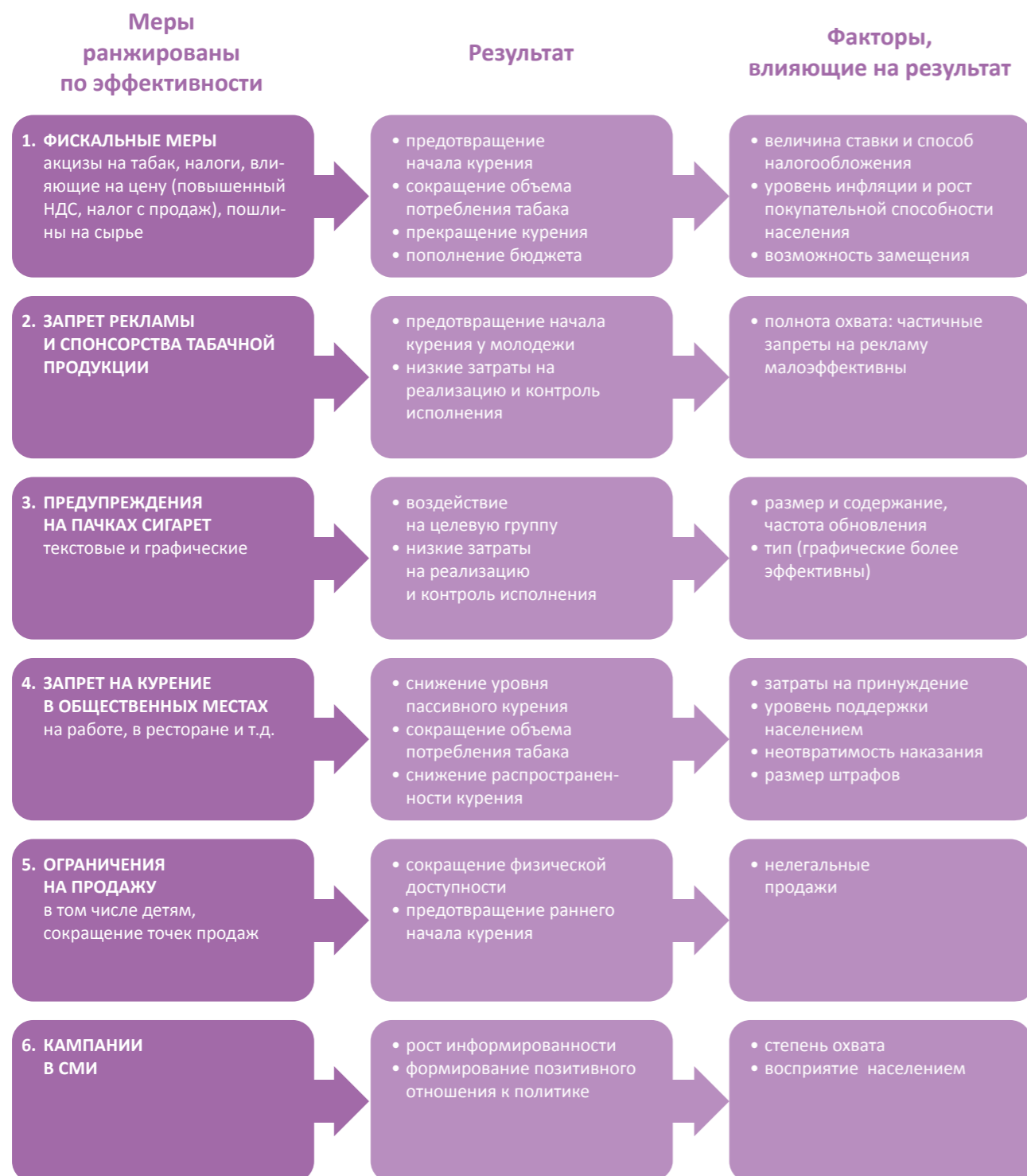


Международная практика борьбы с основными факторами риска развития неинфекционных заболеваний

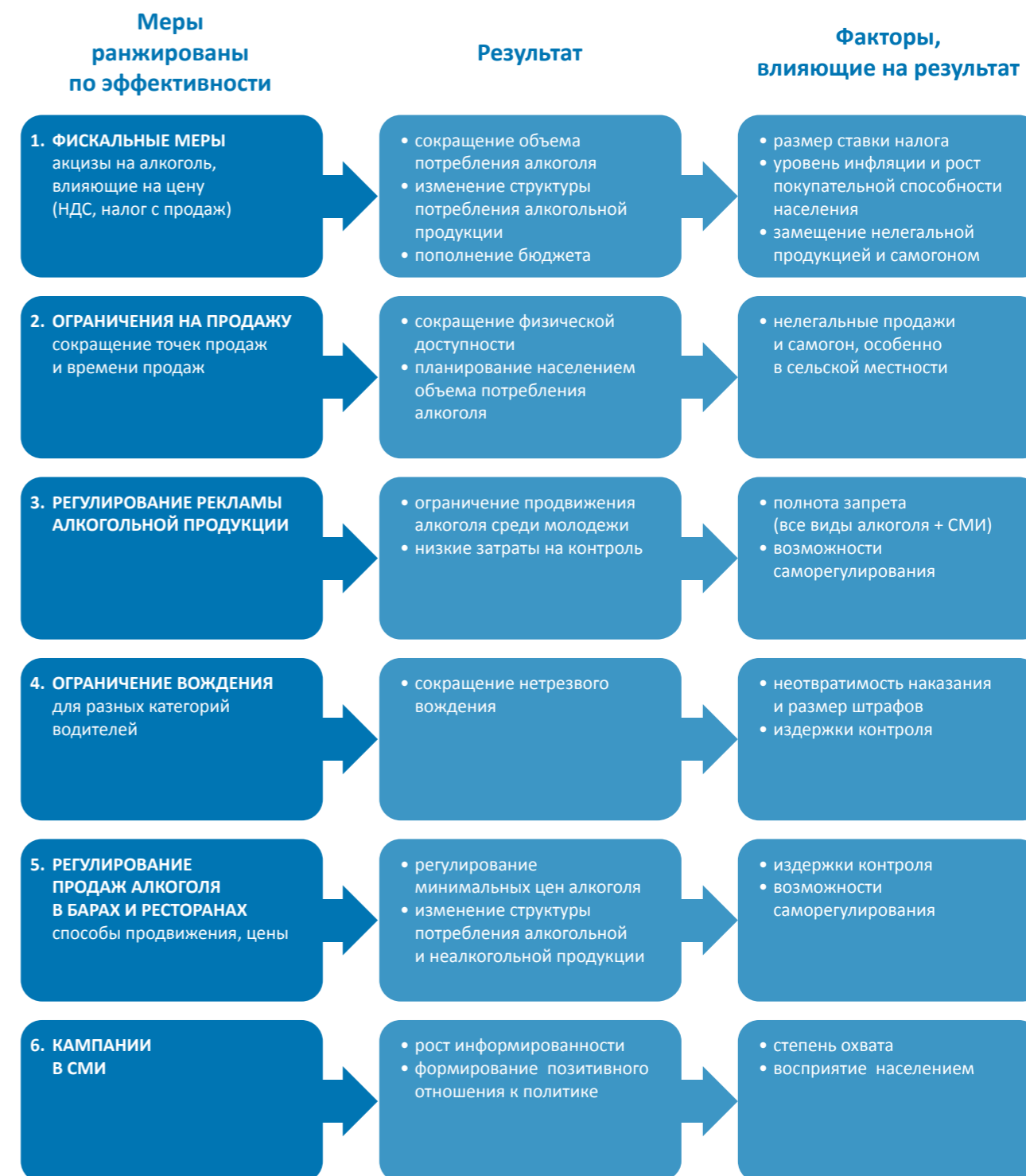
Борьба с основными факторами риска – основа профилактики НИЗ в мире



Борьба с употреблением табака



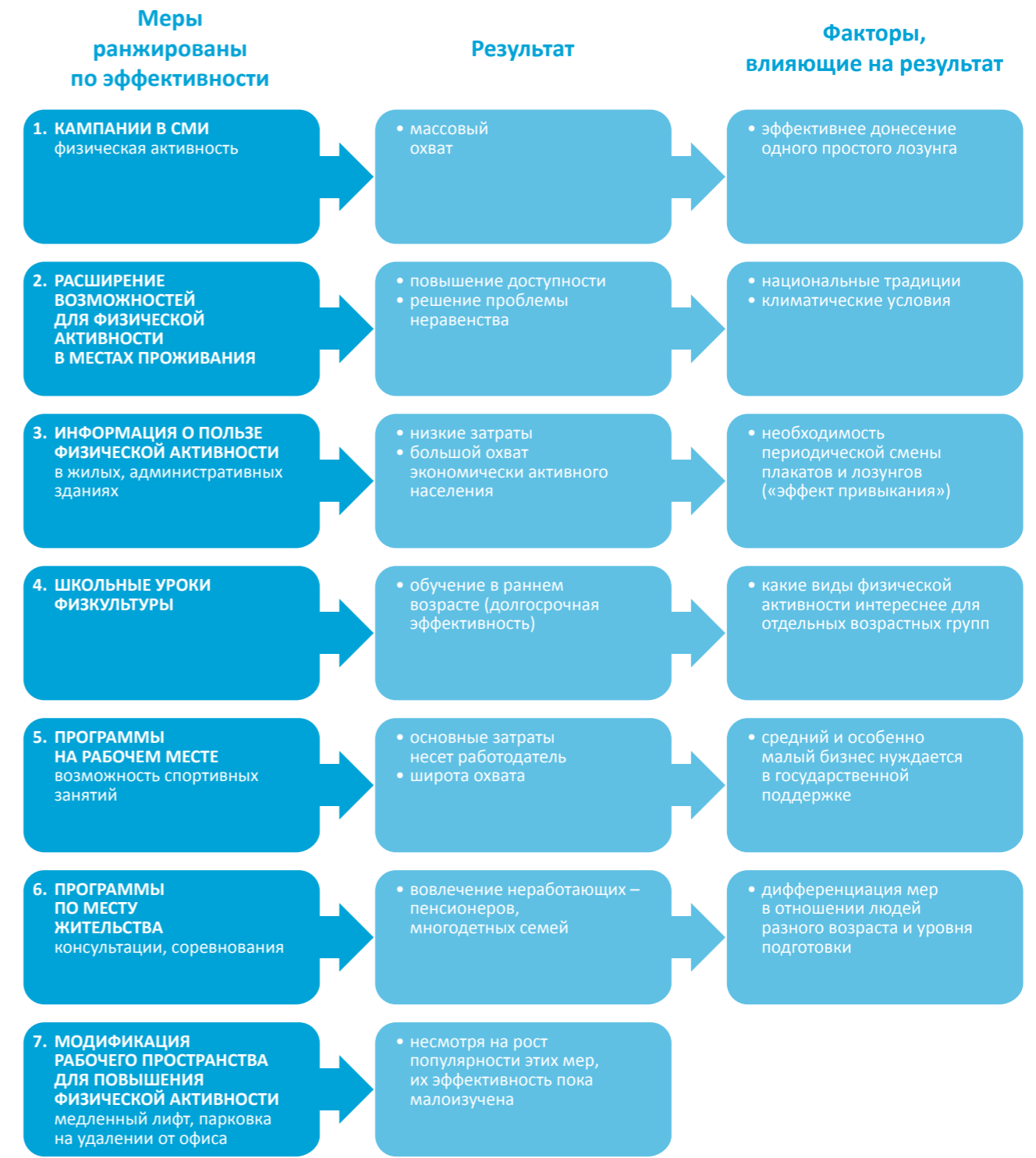
Борьба с вредным употреблением алкоголя



Борьба с неправильным питанием



Борьба с низкой физической активностью



Международные программы по борьбе с основными факторами риска

Наиболее значимые международные программы

- *Глобальная стратегия ВОЗ «Здоровье для всех в XXI веке» (1998)*
- *Основы политики достижения здоровья для всех в Европейском регионе в XXI столетии (Резолюция EUR/RC48/R5, 1998)*
- *Рамочная конвенция ВОЗ по борьбе против табака (2003)*
- *Глобальная стратегия ВОЗ в области питания, физической активности и здоровья (2004)*
- *Бангкокская Хартия по укреплению здоровья в условиях глобализации (2005)*
- *Европейская стратегия профилактики и борьбы с неинфекционными заболеваниями (2006)*
- *Европейская Хартия по борьбе с ожирением (2006)*
- *Европейский план действий по сокращению вредного употребления алкоголя, 2012–2020 гг. (Резолюция EUR/RC61/13, 2011)*
- *Московская декларация Первой Глобальной министерской конференции по здоровому образу жизни и неинфекционным заболеваниям (2011)*
- *Рио-де-Жанейрская политическая декларация по социальным детерминантам здоровья (2011)*
- *Новая европейская политика здравоохранения – Здоровье-2020 (2012)*
- *Глобальный план действий ВОЗ по профилактике неинфекционных заболеваний и борьбе с ними на 2013-2020 гг. (WHA66.10, 2013)*

Российская практика борьбы с основными факторами риска развития неинфекционных заболеваний

Борьба с факторами риска НИЗ – задача государственной политики

Стратегические документы по борьбе с основными факторами риска НИЗ

- Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года
- Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 года
- ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
- Государственная программа развития здравоохранения Российской Федерации на 2013-2020 гг., Подпрограмма 1 «Профилактика заболеваний и формирование здорового образа жизни. Развитие первичной медико-санитарной помощи»
- Концепция государственной политики по снижению масштабов злоупотребления алкогольной продукцией и профилактике алкоголизма среди населения
- Концепция осуществления государственной политики противодействия потреблению табака
- Основы государственной политики в области здорового питания на период до 2020 года
- ФЦП «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации до 2015 года»
- Федеральный закон от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»

1

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕРЫ

2

РЕГУЛИРОВАНИЕ

3

ИНФОРМИРОВАНИЕ И КОНСУЛЬТАЦИИ

Экономические меры внедрены не полностью и представлены только ценовыми ограничениями

Федеральный уровень: Внедрение в РФ экономических мер

	1. АКЦИЗЫ НА ТАБАЧНУЮ ПРОДУКЦИЮ	<ul style="list-style-type: none"> Акциз в России составляет около 15% цены сигарет, (европейских странах - до 70%) Акцизы постепенно повышаются в 2013-2015 гг. – на 40-50% ежегодно
	2. ЦЕНЫ НА АЛКОГОЛЬНУЮ ПРОДУКЦИЮ	<ul style="list-style-type: none"> Рост минимальной цены бутылки водки не влияет на потребление алкоголя. Необходим опережающий рост акциза на крепкие спиртные напитки для достижения соотношения цен крепкого алкоголя к легкому как 8:1. В целях - поэтапное снижения доли водки в структуре алкогольных напитков с 50 до 30% к 2020 г. Рост акцизов в 2013-2014 гг. на 25-30%
	3. ПОВЫШЕНИЕ НДС НА ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ	<ul style="list-style-type: none"> Повышение НДС на отдельные продукты питания, наносящие наибольший вред здоровью, с целью изменения структуры питания
	4. НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ	<ul style="list-style-type: none"> Налоговое стимулирование работодателей, предоставляющих работникам возможность горячего питания по месту работы и занятий спортом за счет снижения ставки страховых взносов на 3-5%. Сегодня работодатели фактически «штрафуются» за предоставление социального пакета
	5. НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ	<ul style="list-style-type: none"> Налоговые вычеты по НДФЛ при осуществлении расходов на занятия физкультурой и спортом

Регулирующие меры по борьбе с употреблением табака и вредным употреблением алкоголя

Федеральный уровень: Внедрение в РФ регулирующих мер

	1. ВВЕДЕНИЕ ПОЛНОГО ЗАПРЕТА НА РЕКЛАМУ ТАБАЧНОЙ ПРОДУКЦИИ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ РКБТ		6. ПОСТЕПЕННОЕ СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛА МЕСТ ПРОДАЖИ, ТОРГУЮЩИХ СПИРТНЫМ
	2. ПОЭТАПНОЕ ВВЕДЕНИЕ ЗАПРЕТА НА КУРЕНИЕ В ОБЩЕСТВЕННЫХ МЕСТАХ		7. СНИЖЕНИЕ ВРЕМЕННОЙ ДОСТУПНОСТИ АЛКОГОЛЯ ЗА СЧЕТ ОГРАНИЧЕНИЯ ЧАСОВ ПРОДАЖИ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ
	3. ВВЕДЕНИЕ ПЕРИОДИЧЕСКИ ОБНОВЛЯЕМЫХ ГРАФИЧЕСКИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЙ НА ПАЧКАХ СИГАРЕТ		8. УЖЕСТОЧЕНИЕ НАКАЗАНИЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ПОТРЕБЛЕНИЯ СПИРТНЫХ НАПИТКОВ, ВКЛЮЧАЯ ПИВО И ПР. СЛАБОАЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ
	4. ВВЕДЕНИЕ ПЕРИОДИЧЕСКИ ОБНОВЛЯЕМЫХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЙ НА УПАКОВКЕ АЛКОГОЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ		9. ВВЕДЕНИЕ ОГРАНИЧЕНИЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ФАСТ-ФУДА И ИХ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ДОСТУПНОСТИ
	5. ВВЕДЕНИЕ ПЕРИОДИЧЕСКИ ОБНОВЛЯЕМЫХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЙ НА УПАКОВКЕ АЛКОГОЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ		10. ЗАПРЕТ ПРОДАЖИ ФАСТ-ФУДА, ШОКОЛАДА, СЛАДКИХ ГАЗИРОВАННЫХ НАПИТКОВ В ШКОЛАХ И ВУЗАХ

Потенциал информирования и консультаций используется не полностью, при их внедрении отсутствует системный подход

Федеральный уровень: Внедрение в РФ информационных и консультационных мер

	1. ВКЛЮЧЕНИЕ УРОКОВ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В СТАНДАРТ ОБУЧЕНИЯ В МЛАДШИХ-СРЕДНИХ КЛАССАХ	<ul style="list-style-type: none"> Такие инициативы есть на региональном и муниципальном уровне, но их эффективность не оценивалась
	2. СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА ЗОЖ В ПРЕССЕ, НА ТЕЛЕВИДЕНИИ, В ИНТЕРНЕТ, ПРОВЕДЕНИЕ АКЦИЙ ПО ПРОПАГАНДЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ	<ul style="list-style-type: none"> Существует социальная реклама, проводятся различные акции, но необходимо повышение их качества, мониторинг эффективности¹
	3. ИНФОРМИРОВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ О ВОЗМОЖНОСТИ ПРОВЕРИТЬ БАЗОВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗДОРОВЬЯ	<ul style="list-style-type: none"> Посещаемость Центров здоровья и Школ здоровья недостаточно высока
	4. КОНСУЛЬТАЦИИ ВРАЧЕЙ, В Т. Ч. ДЛЯ ПОДРОСТКОВ И ИХ РОДИТЕЛЕЙ, РАЗЪЯСНЯЮЩИЕ ОПАСНОСТИ НЕЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ	<ul style="list-style-type: none"> Сегодня системной работы по этому направлению не проводится

Борьба с факторами риска НИЗ на региональном уровне

Региональный уровень: поддержка ЗОЖ

	1. «ЗДОРОВЫЕ ГОРОДА» ЕРБ ВОЗ 10 ГОРОДОВ ИМЕЮТ ОФИЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС 100 ГОРОДОВ ВЕДУТ АКТИВНОСТЬ	<ul style="list-style-type: none"> Профилактика заболеваний Пропаганда ЗОЖ Укрепление здоровья детей Здоровье на рабочем месте Улучшение качества жизни пожилых Здоровое городское планирование Адаптация инвалидов трудоспособного возраста
	2. КОНКУРС «ЗДОРОВАЯ РОССИЯ» (2010-2012) Иницирован Минздравсоцразвития в 2009 г.	<ul style="list-style-type: none"> Поиск наиболее интересных региональных инициатив, направленных на пропаганду ЗОЖ, с последующим распространением опыта субъектов РФ и инициирования новых мероприятий
	3. РЕГИОНАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ: МЕРЫ ПО ОГРАНИЧЕНИЮ ФИЗИЧЕСКОЙ ДОСТУПНОСТИ СПИРТНЫХ НАПИТКОВ	<ul style="list-style-type: none"> С 2010 г. регионы могут самостоятельно устанавливать (расширять) границы временных ограничений продажи алкоголя. Границы существенно варьировались по регионам
	4. МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ И ПРОЕКТОВ ЗОЖ	<ul style="list-style-type: none"> Государственный научно-исследовательский центр профилактической медицины: методические рекомендации по организации программ профилактики НИЗ в регионах и других административных единицах России. Общие рекомендации по организации таких программ, конкретные примеры, содержащие оценки эффективности программ
	5. ГОРОДСКИЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ «Профилактика табакокурения в г. Сочи» на 2010-2012 годы	<ul style="list-style-type: none"> Сокращение распространенности курения среди учащихся и населения Рост доли активно занимающихся спортом

Ресурс корпоративных программ по борьбе с факторами риска НИЗ используется не полностью



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ – ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА & НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ – РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И ИНИЦИАТИВЫ



МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ – МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И ИНИЦИАТИВЫ



КОРПОРАТИВНЫЙ УРОВЕНЬ – ПРОГРАММЫ И ИНИЦИАТИВЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РФ



52% от общей численности населения РФ¹ – это

- экономически активное население
- потенциальные участники корпоративных программ

Типология зарубежных корпоративных программ ЗОЖ

Корпоративные программы ЗОЖ – это

Организованные и финансируемые работодателями программы, направленные на поддержку здоровья работников (и иногда членов их семей) посредством стимулирования поведения, снижающего риски здоровью, улучшающие качество жизни, повышающие работоспособность и приносящие выгоды самой организации (Berry et al, 2010)

КРИТЕРИЙ	ТИПЫ РЕАЛИЗУЕМЫХ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ	
ШИРОТА ОХВАТА УЧАСТНИКОВ	Программы, направленные на определенные (узкие) группы работников в зависимости от факторов риска	Программы, направленные на всех работников – массовые программы
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММ	Программы, направленные на выявление факторов риска (медицинские профилактические осмотры и простой скрининг состояния здоровья)	Программы, меняющие поведение работников (персональное консультирование, меры, стимулирующие к отказу от курения, программы управления собственным весом, по изменению питания)
	Образовательные программы (дни здоровья, специальные семинары, поддержание онлайн ресурсов)	Программы, меняющую рабочую среду (изменение ассортимента блюд, их цен и т.д., меры, стимулирующие работников на ходьбу пешком и занятия спорта на работе)

Корпоративные программы здорового образа жизни на предприятиях

Опыт предприятий РФ

Оценка программ сотрудниками предприятий РФ

Рекомендации по разработке и внедрению корпоративных программ

Основные параметры исследования корпоративных программ по поддержке ЗОЖ, реализуемых на предприятиях РФ

Для оценки реализуемых на предприятиях РФ корпоративных программ, направленных на поддержку ЗОЖ, проведено комплексное 3-х этапное исследование



Компании-участники исследования

Критерии отбора компаний-участников

- Основные сектора экономики с наибольшей долей занятого в них населения
- Государственные и коммерческие предприятия
- Штат сотрудников – более 1000 человек
- Наличие программ по поддержке ЗОЖ

ОТРАСЛИ ЭКОНОМИКИ С НАИБОЛЬШЕЙ ДОЛЕЙ ЗАНЯТОГО В НИХ НАСЕЛЕНИЯ

ПРОМЫШЛЕННОСТЬ	ОПТОВО-РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ	НЕДВИЖИМОСТЬ И СТРОИТЕЛЬСТВО	КОММУНИКАЦИИ И ТРАНСПОРТ	ОБРАЗОВАНИЕ И ЗДРАВООХРАНЕНИЕ	ФИНАНСЫ
ОАО РусГидро ОАО Газпром ООО УК Группа ГАЗ ОАО Мосэнерго ОАО Вим Биль Дан - ЛМК ЗАО Авиастар-СП КДВ Групп Яшкино ЗАО Евроцемент груп ОАО ГМК Норильский никель ООО Газпром трансгаз Краснодар Энергетическая компания (МОЭК) ООО Объединенные Пивоварни Хейнекен ОАО Лукойл ЗАО Автопром Энергетическая компания (МОЭК) ООО Объединенные Пивоварни Хейнекен ОАО Лукойл ЗАО Автопром ГК Витрина ЗАО Александрия ООО СМУ-Изоляция ОАО Кубаньэнергобьт	ЗАО Тандер Азбука вкуса Компания ИКЕА ООО Меркурий-Продукт ООО МЕТРО Кэш энд Керри Модный континент ООО Евросеть ООО Спортмастер ГК О'КЕЙ	ГК Монарх Компания АТН ОАО ГК ПИК ООО Регионстрой ГК РАМО-М ООО Проспект-Строй ООО СИК Девелопмент-Юг Агентство недвижимости Москва при ГК ПИК	ОАО Мегафон ОАО Ростелеком Авиакомпания Вим-Авиа ОАО ТрансКонтейнер ЗАО Армадилло Бизнес Посылка ГК Деловые линии ОАО РЖД ООО РЖД-Охрана Mail.ru Group	ООО Росгосстрах Кубанский Государственный Университет ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И. Пирогова	Росгосстрах

КОМПАНИИ-УЧАСТНИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Корпоративные программы в России реализуются преимущественно на крупных предприятиях с большим оборотом

Внедрение корпоративных программ в зависимости от показателей деятельности предприятий

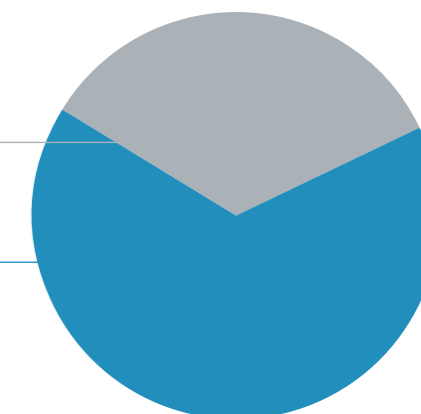
РАЗМЕР ПРЕДПРИЯТИЯ	ВОЗРАСТ ПРЕДПРИЯТИЯ	ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
<ul style="list-style-type: none"> • Более активно инвестируют в здоровье сотрудников крупные фирмы • Все без исключения формы заботы о здоровье сотрудников значимо чаще представлены на предприятиях со среднесписочной численностью персонала от 250 до 749 человек и – особенно – на крупных предприятиях численностью более 750 занятых 	<ul style="list-style-type: none"> • «Старые советские» (созданные до 1991 года) предприятия и организации предпочитают своим работникам значительно больше возможностей для сохранения и улучшения здоровья, чем «новые российские» (созданные после 1991 года) компании 	<ul style="list-style-type: none"> • Регрессионный анализ подтверждает связь наличия большинства программ ЗОЖ со средним уровнем зарплат на предприятии • Программы ЗОЖ, как часть социального пакета, дополняют заработки на тех предприятиях, где они и без того высоки

Отношение работодателей к поддержанию и укреплению здоровья сотрудников

34% Выразили мнение, что «здоровье сотрудника – его личное дело»

66% Уверены, что «за поддержание здоровья работника должен нести ответственность и работодатель»

24,4% Работодателей в принципе не вкладывают никаких средств в охрану и поддержание здоровья работников



1. Источник: Исследование «Анализ действующих на предприятиях РФ практик внедрения и реализации программ по поддержке ЗОЖ»: АИРМ, 2013. База 10 компаний.
 2. Источник: Исследование «Анализ предпочтений и отношения сотрудников предприятий к корпоративным программам по поддержке ЗОЖ»: АИРМ, 2013. База 52 респондента из 46 компаний.

1. Источник: Исследование «Опыт организации корпоративных программ ЗОЖ»: АИРМ, 2013

Программы стимулирования ЗОЖ – основа корпоративных практик на предприятиях РФ



Руководство предприятий в РФ предпочитает внедрять программы стимулирования ЗОЖ, а не ограничительные меры



Развитие и поддержание физической активности работников, организация горячего питания и медицинские мероприятия – основные направления реализации корпоративных программ



Борьба с употреблением табака и вредным употреблением алкоголя менее распространены в корпоративных программах. Руководство предприятий ограничивается созданием специально оборудованных зон для курения

Процедура внедрения программ универсальна:

- Инициация – HR служба/Руководство компании/Профсоюзные организации
- Разработка и внедрение – HR служба/Специализированные подразделения компании
- Источники финансирования – Бюджет компании/Привлеченные ресурсы

Цели внедрения программ едины для всех предприятий:

- Забота о здоровье сотрудников
- Имидж социально ответственной компании
- Сплоченность коллектива

Спортивные мероприятия, вакцинация и обеспечение сотрудников горячим питанием – самые распространенные корпоративные программы

Реализуемые корпоративные программы по поддержке ЗОЖ

Количество компаний, внедривших программы

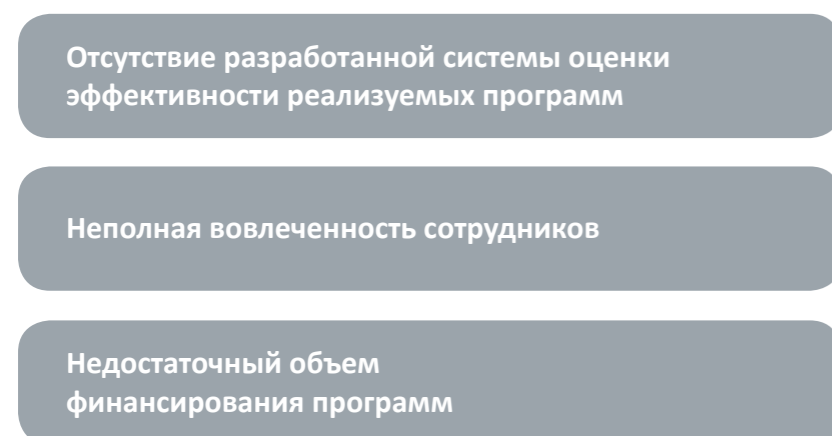
ТОП 3	10	Участие в спортивных соревнованиях
	9	Вакцинация
	9	Организация и обеспечение работников горячим питанием
	8	Программа добровольного медицинского страхования
	8	Ежегодная диспансеризация
	8	Оплата спортивных занятий вне предприятия
	8	Оплата путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря
	8	Обеспечение питания работников, включающего фрукты, овощи, молочные продукты
	8	Пользование собственным медпунктом
	8	Другие формы оплаты медпомощи для работников
	7	Медицинская помощь в собственном медучреждении
	7	Занятия в собственных спортсооружениях
	7	Бесплатное льготное питание для работников предприятия

Личная заинтересованность сотрудников – ключевое условие эффективного внедрения программ по поддержке ЗОЖ

Действующая практика оценки корпоративных программ по поддержке ЗОЖ



Барьеры эффективной реализации программ



Оценка эффективности программ проводится с помощью опросов сотрудников



■ Проводится опрос сотрудников
■ Не проводится опрос сотрудников

База - 10 компаний

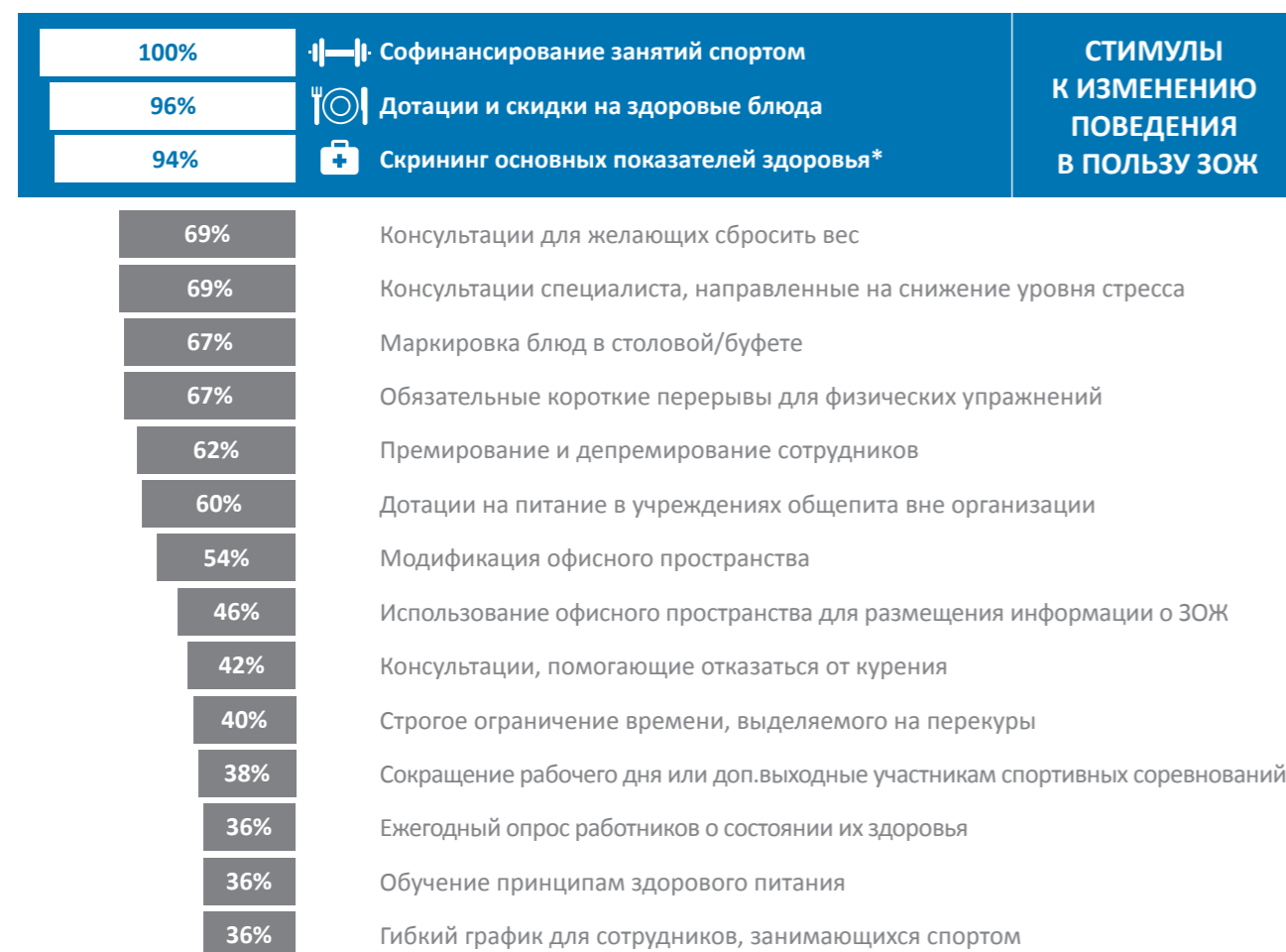
Для успешной реализации корпоративных программ необходимо учитывать факторы мотивации сотрудников

Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников



Сотрудники поддерживают софинансирование занятий спортом, организацию здорового питания и скрининг показателей здоровья

Рейтинг корпоративных программ ЗОЖ



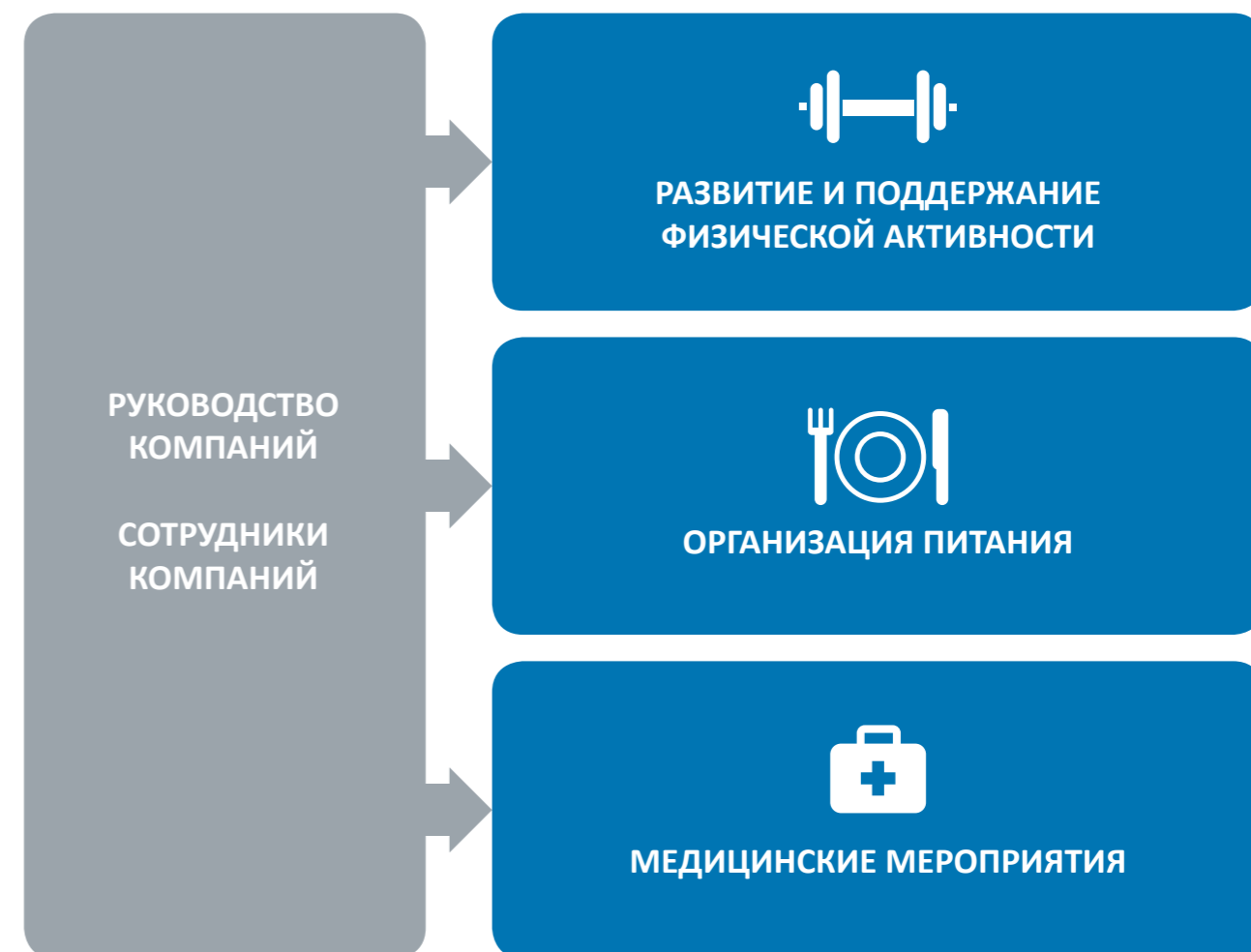
Доля сотрудников, принявших участие в исследовании и поддержавших программу

* - Под скринингом основных показателей здоровья понимается диспансеризация, включающая:

- Антропометрию, измерение давления, расчет индекса массы тела (ИМТ)
- Осмотр специалистами (терапевт, невролог, гинеколог, окулист)
- Анализ крови, мочи и кала
- УЗИ брюшной полости
- ЭКГ, флюорография легких, маммография

Мнение сотрудников и руководителей компаний совпадает в выборе направлений программ по поддержке ЗОЖ

ТОП – 3 направлений корпоративных программ



- реализуются руководителями
- поддерживаются сотрудниками

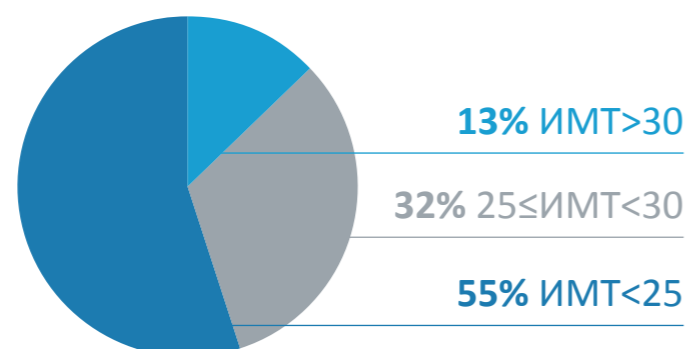
Софинансирование занятий спортом и организация здорового питания – основные инструменты в борьбе с избыточной массой тела

- Работающее население России не воспринимает избыточную массу тела как фактор риска НИЗ, с которым надо бороться
- Вовлеченность в корпоративные программы позволит повысить физическую активность работающего населения, изменить подход к организации собственного питания и снизить индекс массы тела (ИМТ)



% сотрудников, поддерживающих программу

Структура населения РФ по ИМТ, 2011 г.¹



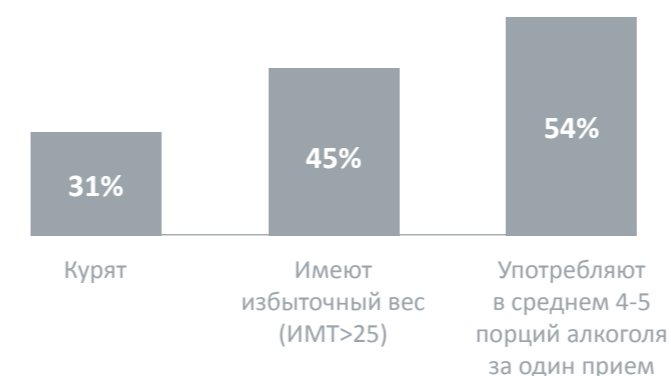
Скрининг основных показателей здоровья – ключевой инструмент в формировании осознанной заботы о своем здоровье

- Участие врачей в корпоративных программах по поддержке ЗОЖ – основа для формирования адекватной оценки собственного здоровья работающего населения, которая может стать стимулом к изменению поведения в сторону ЗОЖ



% сотрудников, поддерживающих программу

Более 65% населения считает себя здоровыми¹, при этом:



Три основные корпоративные программы ЗОЖ



Если у сотрудника сформирована потребность заботиться о своем здоровье, то эффект информирования и консультаций - максимальный

- Консультационные и информационные программы более эффективны в качестве дополнительных мер к 3-м основным программам ЗОЖ



Рекомендации по корпоративным программам ЗОЖ на предприятиях РФ

- Для эффективной профилактики и борьбы с НИЗ на предприятиях рекомендуется внедрять корпоративные программы, формирующие осознанную потребность у сотрудников в заботе о собственном здоровье
- Основными программами, побуждающими сотрудников к изменению представления о своем здоровье и своего поведения в сторону ЗОЖ, являются:
 - софинансирование занятий спортом
 - дотации и скидки на здоровое питание
 - скрининг основных показателей здоровья
- Консультационные и информационные программы могут быть более эффективными в качестве дополнительных мер к основным программам. Они помогут тем сотрудникам, которые готовы к изменению своего поведения в сторону ЗОЖ
- Борьба с употреблением табака на предприятиях ограничивается созданием зон для курения. Предприятиям необходимо уделять особое внимание программам по борьбе с употреблением табака (ограничение времени перекуров, консультации по прекращению курения), включая:
 - разъяснение целей внедрения программ, выгод для работников и для компании
 - формирование позитивного отношения к таким мерам
- При разработке корпоративных программ предприятиям необходимо учитывать государственную политику ЗОЖ, проводимую на федеральном и региональном уровнях
- Для эффективной реализации корпоративных программ необходима разработка и внедрение системы оценки эффективности программ

- Предприятиям необходимо проводить регулярный мониторинг и оценку эффективности программ посредством:
 - мониторинга состояния здоровья
 - анализа издержек и выгод программ
 - оценки охвата работников и их удовлетворенности программами
- Обязательные условия успешной реализации любой корпоративной программы:
 - поддержка топ-менеджментом компании и участие самих руководителей в программе
 - более широкое использование индивидуальных мотиваций: (денежные и неденежные стимулы для тех, кто участвует в программах и добивается результатов)
 - расширение набора предлагаемых мер и их индивидуализация
- Максимальное число участников корпоративных программ обеспечивают:
 - эффективные коммуникации посредством разнообразных каналов (от электронных до личных)
 - участие работников в разработке программы
 - создание благоприятствующей среды в компании за счет улучшения рабочей обстановки, поддержки родственников и т.д.
- Для распространения среди предприятий России корпоративных программ ЗОЖ необходимо участие всех заинтересованных сторон: работодателей, профсоюзов, НКО, страховых компаний, государства

Рекомендации по разработке комплексной системы оценки эффективности корпоративных программ

Этапы и виды оценок

Предварительная оценка –

- Для выбора оптимальной программы ЗОЖ и ее обоснования

Текущая оценка –

- На стадии реализации программы для своевременных корректировок в связи с изменением обстоятельств

Итоговая оценка –

- По результатам реализации программы

	Анализируются только результаты	Анализируются только издержки	Анализируются только результаты и издержки
Анализируется только 1 вариант	Частичная оценка – описание результата	Частичная оценка – описание издержек	Частичная оценка – анализ издержек и выгод
Анализируется несколько альтернатив	Частичная оценка – анализ результативности	Частичная оценка – анализ издержек	Полная оценка CMA, SEA, CUA, CBA

Методы полной оценки эффективности корпоративных программ

	МЕТОДЫ, ИСПОЛЪЗУЕМЫЕ ДЛЯ ПОЛНОЙ ОЦЕНКИ
Минимизация затрат	Анализ предусматривает сравнение издержек и используется в том случае, когда альтернативы приводят к похожим результатам; предпочтение отдается альтернативе с более низкими издержками
Анализ «издержки – результативность»	Позволяет определять расход ресурсов на достижение той или иной специфической цели, например, затраты на снижение уровня холестерина, пропущенных по болезни дней и т.д.
Анализ «издержки – полезность»	Представляет собой модификацию анализа издержек и результативности. Различие между ними состоит в том, что при анализе издержек и полезности сравниваются издержки программы с ее условными результатами.
Анализ «издержки – выгоды»	Позволяет сопоставлять между собой принципиально разные по своему характеру результаты различных программ/мер, поскольку и издержки и выгоды оцениваются в денежной форме. Если выгоды программы превышают издержки, она считается эффективной. Предпочтение отдается программе, у которой соотношение выгод к издержкам наибольшее

Ограничения применения полной оценки

- Сложно определить «чистый эффект» программы
- Самоотбор участников
- Сложно учесть неденежные издержки и выгоды программы
- Полная оценка требует времени, средств, специальной квалификации лиц, ее осуществляющих

На практике большинство предприятий используют простые методики оценки, основанные на расчете ROI

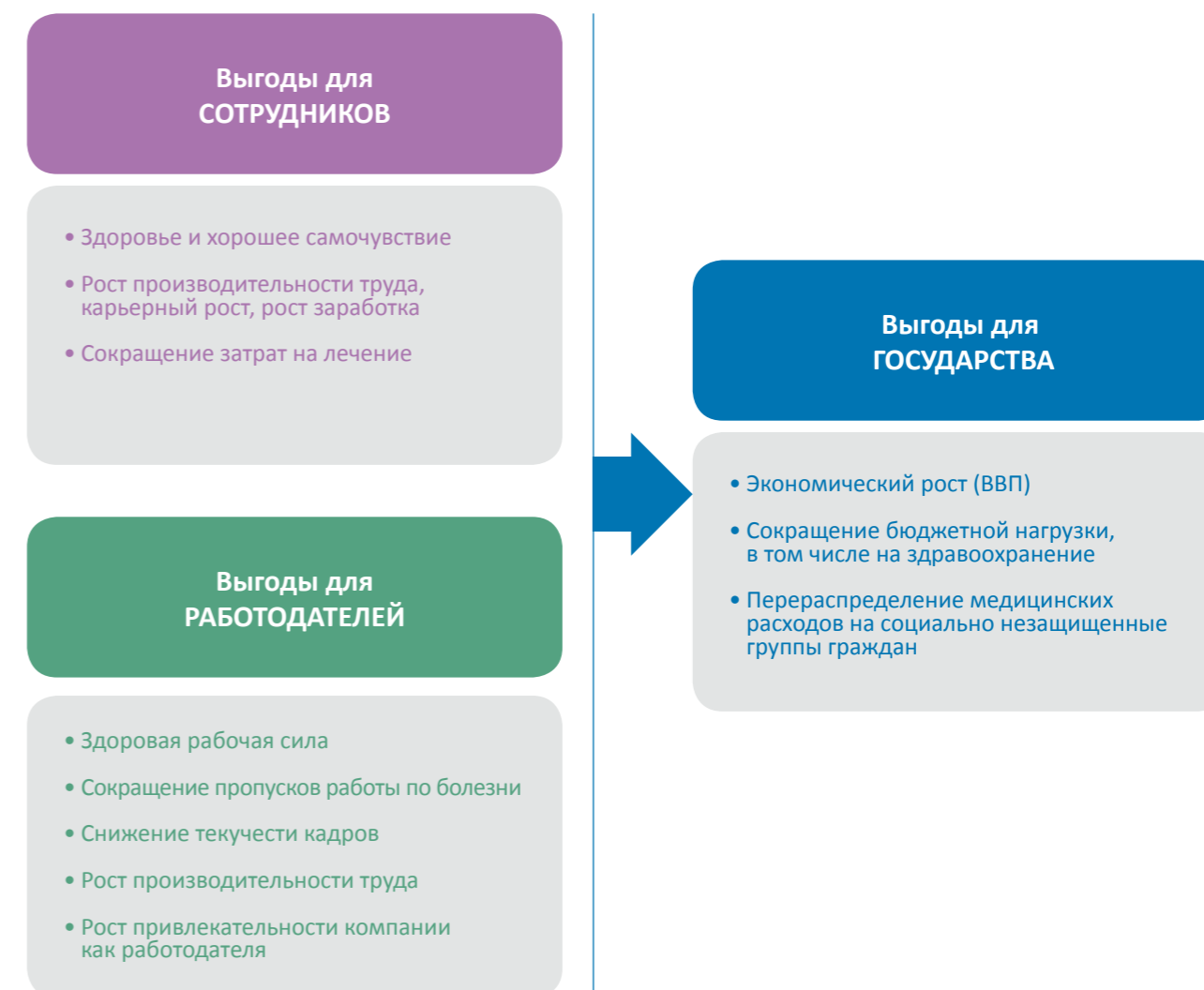
Выбор показателей для оценки корпоративных программ

Выбор показателей для оценки выгод программы	<ul style="list-style-type: none"> • Чаще всего используют: экономия расходов на медицинское страхование / снижение потерь от пропусков по болезни / рост производительности труда • Реже используют: текучесть кадров / улучшение климата внутри компании / улучшение имиджа компании
Выбор показателей для оценки затрат на реализацию программы	<ul style="list-style-type: none"> • Затраты на стимулы: финансовые поощрения -премии, льготы, ценные призы, награды / штрафы за нарушения / свободное время, выделяемое за счет сокращения рабочего дня или дополнительных дней отпуска • Затраты на дополнительный персонал: заработная плата, страховые отчисления, оборудование рабочего места, затраты времени сотрудников на программу • Затраты на изменение окружающей среды: строительство, ремонт, переоборудование помещений и т.д. • Расходы, осуществляемые в рамках контрактов со сторонними организациями, а также расходы по сопровождению данных контрактов • Налоги
Выбор временного интервала и ставки %	<ul style="list-style-type: none"> • Программы ЗОЖ дают ощутимый эффект не сразу, поскольку изменение отношения, убеждений и образа жизни требует времени (ВОЗ/ВЭФ, 2008), тогда как затраты наблюдаются с момента подготовки и запуска программы • Для получения выгод, связанных со снижением пропусков по болезни, или текучести кадров требуется не менее пяти лет • В развитых странах эксперты полагают, что ставка дисконтирования для издержек находится в диапазоне от 3 до 5%, для выгод – такая же или несколько ниже (от 1,5 до 5%) (Proper et Mechelen, 2007)
Отдача от инвестиций в корпоративные программы ЗОЖ	<ul style="list-style-type: none"> • Согласно докладу Национального института управления здравоохранением (США) ROI в корпоративные программы ЗОЖ колеблется от \$1,49 до \$4,7 на \$1. • В среднем же, каждый доллар, инвестируемый в программы ЗОЖ, позволяет компаниям сэкономить 3 доллара в будущем (NIHNCM, 2011). ROI может достигать 6 (Berry et al, 2010) • Существуют значительные неденежные выгоды реализации корпоративных программ ЗОЖ, связанные с улучшением климата внутри компании, ее положительным имиджем и т.д. (ВОЗ/ВЭФ, 2008; Proper, Mechelen, 2007)

Рекомендации по поддержке со стороны государства программ здорового образа жизни на предприятиях

Поддержка программ ЗОЖ выгодна

- Одной из приоритетных задач государства является профилактика заболеваемости и здоровье всех граждан – как на уровне страны (правительство, министерства), так и на региональном и муниципальном уровнях
- Работодатели способны внести существенный вклад в укрепление здоровья работающих граждан, которые составляют около половины населения страны



Корпоративные программы должны реализовываться при поддержке государства

- Мнение руководства предприятий¹:
- Государство должно предоставлять льготы компаниям, реализующим корпоративные программы ЗОЖ
- Государственную поддержку получает незначительное число компаний, реализующих корпоративные программы ЗОЖ



Создание благоприятных условий для развития и информационная помощь – основные меры поддержки корпоративных программ ЗОЖ со стороны государства



Поддержка со стороны государства корпоративных программ ЗОЖ должна носить межведомственный характер

Органы государственной власти, которые могут участвовать
в разработке и внедрении корпоративных программ ЗОЖ

МИНИСТЕРСТВО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

МИНИСТЕРСТВО
РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

МИНИСТЕРСТВО
ФИНАНСОВ

МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА

МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

ДРУГИЕ ОРГАНЫ
ВЛАСТИ

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ



Association of
International
Pharmaceutical
Manufacturers

Ассоциация
международных
фармацевтических
производителей



International Federation
of Pharmaceutical
Manufacturers & Associations

Recommendations for the Development and Implementation of Corporate Healthy Lifestyle Programs

Integrated Assessment of Desk Research, Individual Interviews with Corporate Management,
and Focus Groups with the Employees

Moscow 2013-2014

With the support:



In partnership with:





*Vladimir Shipkov
Executive Director
Association of International
Pharmaceutical Manufacturers
(AIPM)*

We present you the findings of the latest unique research on prevention of noncommunicable diseases (NCDs) and healthy lifestyle programs (HLPs) at enterprises, which was conducted by the Association of International Pharmaceutical Manufacturers (AIPM) and the International Federation of Pharmaceutical Manufacturers and Associations (IFPMA) in partnership with the Ministry of Health of the Russian Federation.

This study may be regarded as the logical next step following the AIPM and IFPMA study on population attitude to personal health, which was held in 2011. The findings of this initiative proved to be very timely and were highly appreciated by the professional community at the Global Forum and the First Global Ministerial Meeting on Healthy Lifestyles and NCD Control. As the second stage of the NCD study, it was decided to consider the opportunities of disease control, forming and supporting of healthy lifestyle at the employer's level.

In order to summarize global and Russian practices in controlling the main NCD risk factors and to elaborate recommendations on the development and implementation of corporate HLPs, both at the corporate level and at the municipal, regional and federal levels, we managed to gather a multidisciplinary team comprising the leading Russian and foreign experts. The research took one and a half years and involved specialists from the World Health Organization (WHO), the Higher School of Economics (HSE), the National Research and Development Center for Preventive Medicine of the Ministry of Health of the Russian Federation, the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) and Aston Consulting. AIPM specially created NCD Task Force comprised of representatives from the Association's member companies and headed by Irina Dorokhova, Director for External and Corporate Relations in Russia and CEE, Johnson & Johnson, also took an active part in the research.

Our joint efforts resulted in an analytical review, which presents global and Russian practices of main NCD risk factors control, data on corporate HLPs and employees' perception of these programs, recommendations on elaboration of the comprehensive system for evaluating the corporate programs' efficiency, on the one hand, and on the governmental support to corporate HLPs initiatives on the other.

Hopefully, the data gathered during this research will act as a powerful tool to facilitate further development of the partnership between the state, regional and municipal authorities, companies and organizations of various types of ownership in elaboration and implementation of corporate programs aimed at shaping healthy lifestyle habits among the working population. I am convinced that realization and implementation of such programs is vital in terms of improving labor productivity and insuring economic growth and will contribute to increasing the quality of life and life expectancy.



*Eduardo Pisani
Director General,
International Federation
of Pharmaceutical
Manufacturers & Associations
(IFPMA)*

In 2012, following a global ministerial conference on NCD control in Russia and the Moscow Declaration, the World Health Organization (WHO) adopted a global voluntary target to reduce 25 per cent of premature deaths from NCDs by 2025. The "25 by 25" goal aims to galvanise a global movement to slow the growing trend of the disability and deaths that ensue from heart disease, strokes, diabetes, cancers and chronic respiratory disease. According to WHO statistics, half of these non-communicable diseases (NCDs), which kill more than 36 million people each year, are preventable. For this reason, a number of "25 by 25" targets focus on the four main unhealthy lifestyle choices that significantly increase the risk of NCDs: the use of tobacco, excessive alcohol intake, unhealthy diet and physical inactivity. By avoiding these behaviours, individuals can radically reduce their risk of developing NCDs. But changing behaviours is difficult.

As the global body representing the research-based pharmaceutical industry, the IFPMA has been actively engaged in discussions relating to global measures to tackle NCDs and it has recognised the leading role that Russia has played in putting this issue on the map. For this reason, IFPMA has joined forces for the second time with AIPM in supporting research to better understand the challenges associated with tackling the rise of chronic diseases in Russia and exploring potential solutions.

The first AIPM/IFPMA collaboration in relation to NCDs Population Attitude: Perception of Health, Understanding of Risk Factors, Morbidity and Mortality, conducted in Russia in 2011 revealed the scale of the challenge. It showed that most Russians knew the links between the risk factors associated with smoking, unhealthy diet and low physical activity; despite this 82% still continue to engage in risky behaviours.

This second study recognises that in today's world, most employees spend more than half of their waking time in the workplace and employees are the most valuable assets of any organization. Wellness programs to encourage a healthy lifestyle in the workplace have a huge potential for achieving a positive change in behaviour. Recognising this fact, workplace wellness programs are becoming more widespread and have the potential to alleviate the mounting pressure on health care systems and the economic burden of such diseases on society as a whole.

We believe that a key area for NCD prevention is through an engaged workforce, with employees who feel energized and supported in making individual health and well-being decisions. The AIPM study suggests that employees in Russian companies are eager to engage in wellness programs in the workplace with fitness, nutrition and preventive health screening supported by between 94 and 100% of surveyed employees. The study shows that two in three companies in Russia believe worker's health is their shared responsibility, reflecting clearly that workplace wellness programs act as a two-way street. Through active employee participation, companies promote and maintain better employee retention and reduce lost productivity at work due to sick leave. To this point, the WHO affirms in its Global Plan of Action on Occupational Health, "the health of workers is an essential prerequisite for productivity and economic development."

Wellness in the workplace programs do not exist in isolation and can be hugely helped, in return improving the effectiveness of government prevention campaigns. This current study underscores the potential benefits that can be gained from whole-of-government approaches and involvement of the business community. The "25 by 25" target opens new roads for concerted collaboration amongst stakeholders, notably the creation of new public-private partnerships to achieve tangible results by harnessing prevention practices. Could this be an area where Russia could pioneer a new approach?

Contents

Executive summary	60
Non-communicable Diseases – global situation	62
International experience in the prevention and control of major risk factors for NCDs	66
Prevention and control of major risk factors for NCDs: Russian perspective	74
Corporate healthy lifestyle programs	82
<i>Experience to date</i>	
<i>Types of HLPs and their assessment from the employees' perspective</i>	
<i>Recommendations for the development and implementation of corporate HLPs</i>	
Recommendations for the comprehensive evaluation of the effectiveness of corporate HLPs	98
Recommendations for the public endorsement and support of corporate HLPs	102

Executive summary. Recommendations for the Development and Implementation of Corporate Healthy Lifestyle Programs

Healthy lifestyle and prevention of noncommunicable diseases have been in the focus of global and national organizations in charge of human health and well-being in recent years. Besides, many companies, being aware of the healthy lifestyle program (HLP) advantages, support the measures to promote healthy habits of their employees (and their family members in some cases). These efforts largely supplement the initiatives taken by the authorities and have demonstrable benefits for employees, employers and the society as a whole.

Nowadays, there are a great number of studies on assessing the efficiency of both separate measures and HLPs implemented in foreign countries. Studies providing Russian data are not so numerous, although the need for them is obvious – despite the significant changes in the government's attitude to healthy lifestyle in recent years, behaviors among the population remains unchanged. Smoking prevalence in Russia remains among the highest worldwide; the "northern model" of alcohol consumption still prevails; levels of physical activity among Russians is extremely low; and the nutrition habits are far from healthy.

The project Recommendations for Development and Introduction of Corporate Healthy Lifestyle Programs intends to bridge this gap. For this purpose, a meta-analysis of foreign literature and the data of World Health Organization (WHO) has been carried out; data and materials on Russia available at the time of the study have been reviewed; an opinion survey of employees and top managers of the companies implementing HLPs has been carried out. As a result, the recommendations contained in the study on supporting HLPs in Russian companies and on the governmental backing of such programs are clearly substantiated.

Foreign literature analysis suggests that the measures to control the main risk factors of noncommunicable diseases – tobacco use, the harmful use of alcohol, physical inactivity and unhealthy diets – have become widespread around the world. The strategies adopted to support these efforts can be subdivided into information-related, administrative and economic. Using these strategies, it is possible to shape or change people's preferences and to influence the limits, within which people choose their behavior and adopt certain habits.

For each of the risk factors, it is possible to single out the measures that have proven to be the most efficient in many countries: for instance, fiscal measures are the most effective in fighting smoking and harmful use of alcohol; and mass media campaigns – in fighting physical inactivity and unhealthy diets. At the same time, to achieve the maximum effect, an entire range of possible interventions should be deployed.

The analysis of the Russian situation suggests that the healthy lifestyle policy measures adopted in recent years have been rather restrictive (prohibitive) by nature, while the measures that motivate people to choose healthy behaviors have suffered from being poorly implemented and introduced rather slowly. The only exception are the anti-tobacco measures taken. At the same time, with the programs and initiatives adopted by federal and regional authorities, many Russian companies have implemented healthy lifestyle measures for their employees.

Analysis of healthy lifestyle initiatives and HLPs implemented in Russian companies suggests that, even though almost three quarters of employers nationwide offer some form or other of support to employees' health, they

are spread quite uneven. The large businesses, old enterprises that have preserved their Soviet-era infrastructure and state-owned institutions are at an advantage. Medium and especially small businesses are often unable to allocate financial resources to healthy lifestyle initiatives. Lack of information and experience is also a major barrier.

The sociological survey based on the interviews with top managers at enterprises and the outcome of the employee focus group has suggested that the enterprises offer a lot of programs aimed at the creation of healthy lifestyle opportunities – vaccination, arrangement for and provision of hot food, participation in sports events. Voluntary medical insurance programs and standard medical examinations, payment for sports classes, resort vouchers, payment for healthcare and some other programs are also common. Restricting measures (e.g. limited smoking breaks) are less frequent and unpopular among employees.

The focus groups and interviews have revealed that Russian enterprises lag behind their foreign peers in terms of the set and the content of implemented healthy lifestyle initiatives/ HLPs and in terms of their management. Even among large enterprises who invest in employee health heavily, there is no consistent set of principles for implementation of such measures; measures' efficiency is not assessed; the employees are not involved in the development of the programs; the proposed efforts are not customized, which results in low coverage. However, judging by the focus group data, there is a demand for HLPs from employees' side (firstly, co-financing of sports classes, healthy nutrition subsidies/ discounts, general health screening). Many characteristics describing the quality of programs (such as convenience, intelligible program implementation, confidentiality as to health, etc.) are important for employees. Therefore, there is a great potential for HLPs development among Russian companies.

Taking into account the situation, it can be recommended that the enterprises implementing or planning HLPs in Russia significantly expand the range of the proposed measures, customize them to specific features of production and the employee desires, plan efforts with participation of employees, involve management team in these activities, regularly monitor and track the results.

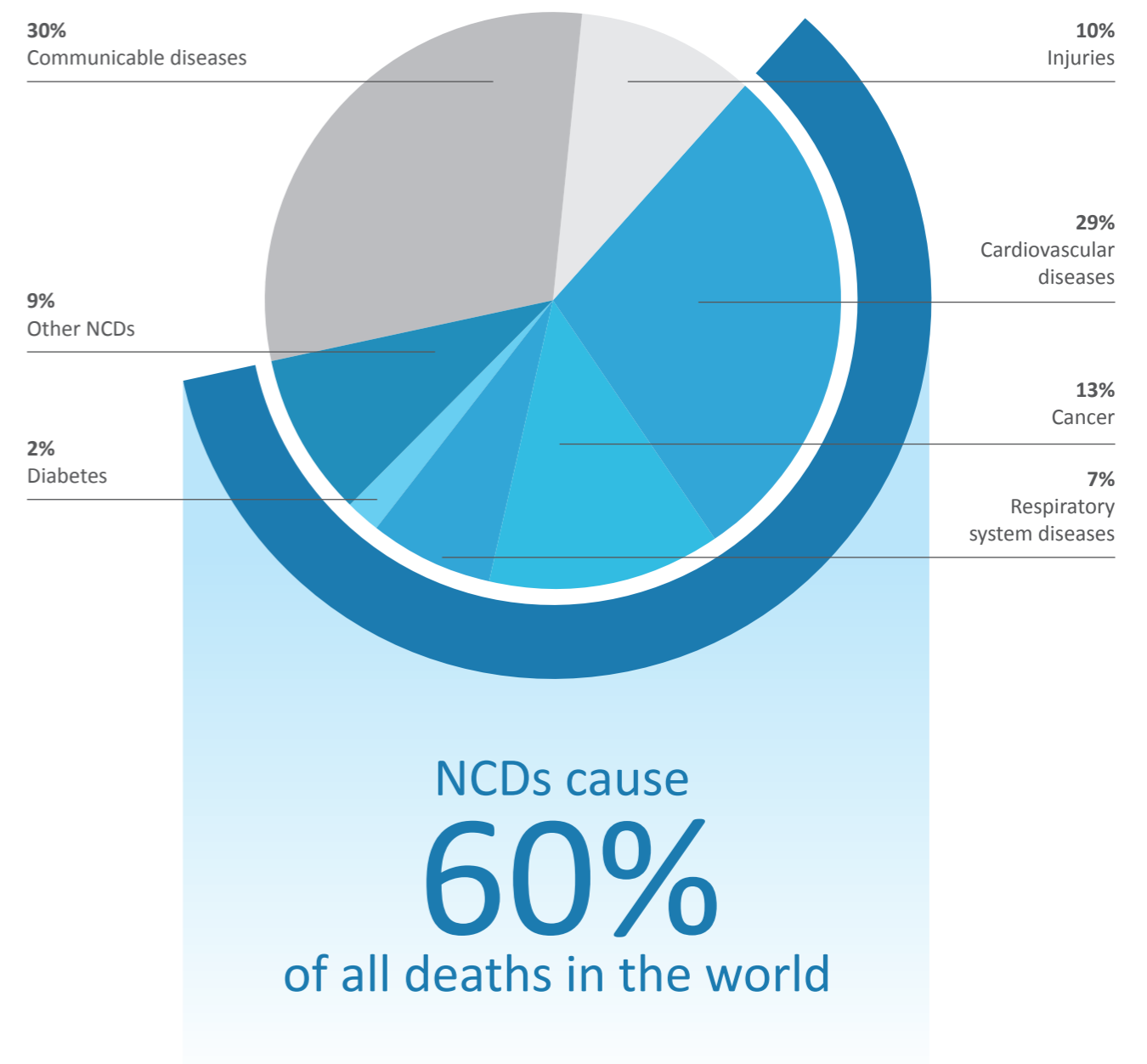
The program success depends on the company's top management support, as well as individual motivation defined by implementing monetary and non-monetary incentives for the program participants. When unpopular measures are developed and implemented, it is necessary to explain why they are implemented and to shape the employees' positive attitude to them. To ensure wide program coverage, it is important to make an efficient use of all commu-

nications channels, to involve employees in the program development, to create a favorable work environment.

In view of the potential benefits offered by corporate HLPs, both in Russia and in other countries, the governmental support is desirable. The support may vary – from direct co-financing of certain measures to the provision of information, organizational and methodical assistance. Healthy lifestyle should not be supervised by the Ministry of Health only. Other authorities, including regional and municipal, as well as the population, public authorities, nonprofit entities should be actively involved in these activities. Governmental support will bring win-win outcomes: for the employees (good health and wellness), for the employers (increased productivity and revenues, reduced personnel turnover, greater personnel loyalty), for the community and the entire economy (GDP growth, cuts in social and medical expenses).

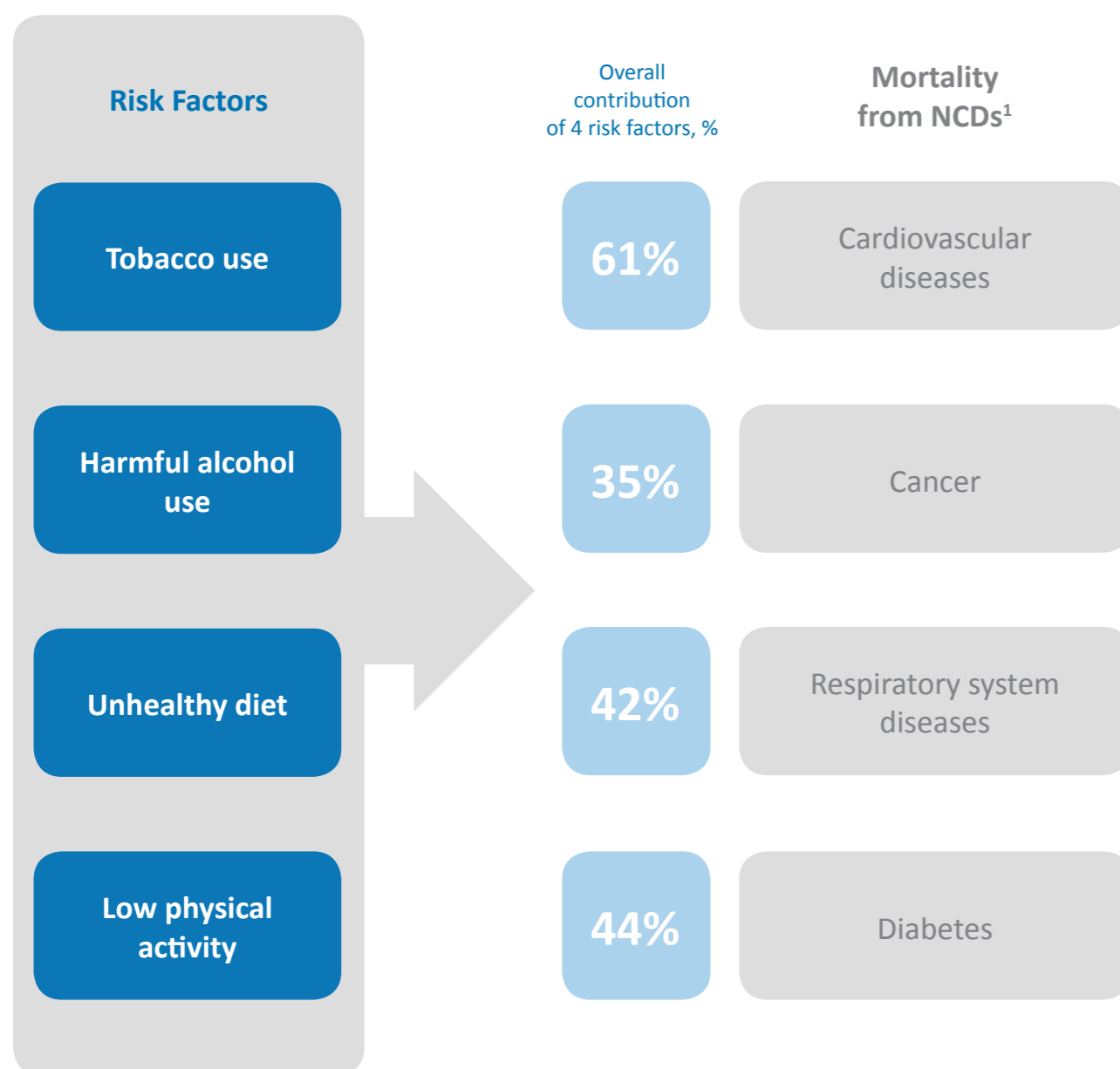
Non-communicable Diseases – global situation

Non-communicable Diseases Are the Main Cause of Mortality in the World¹



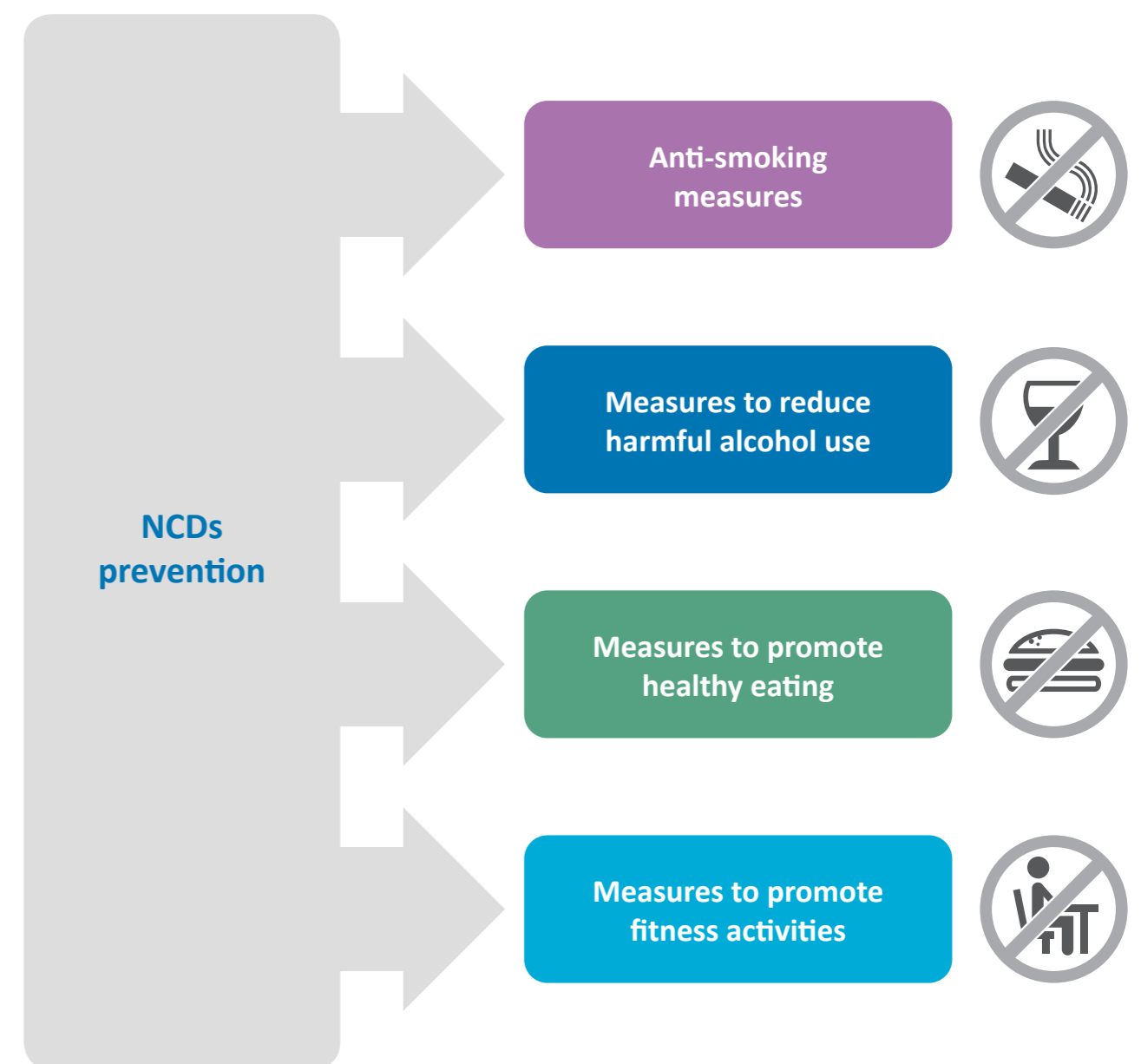
¹ Source: Global Health Observatory Database 2009 <http://apps.who.int/ghodata>

Mortality from NCDs is Mainly Due to 4 Risk Factors

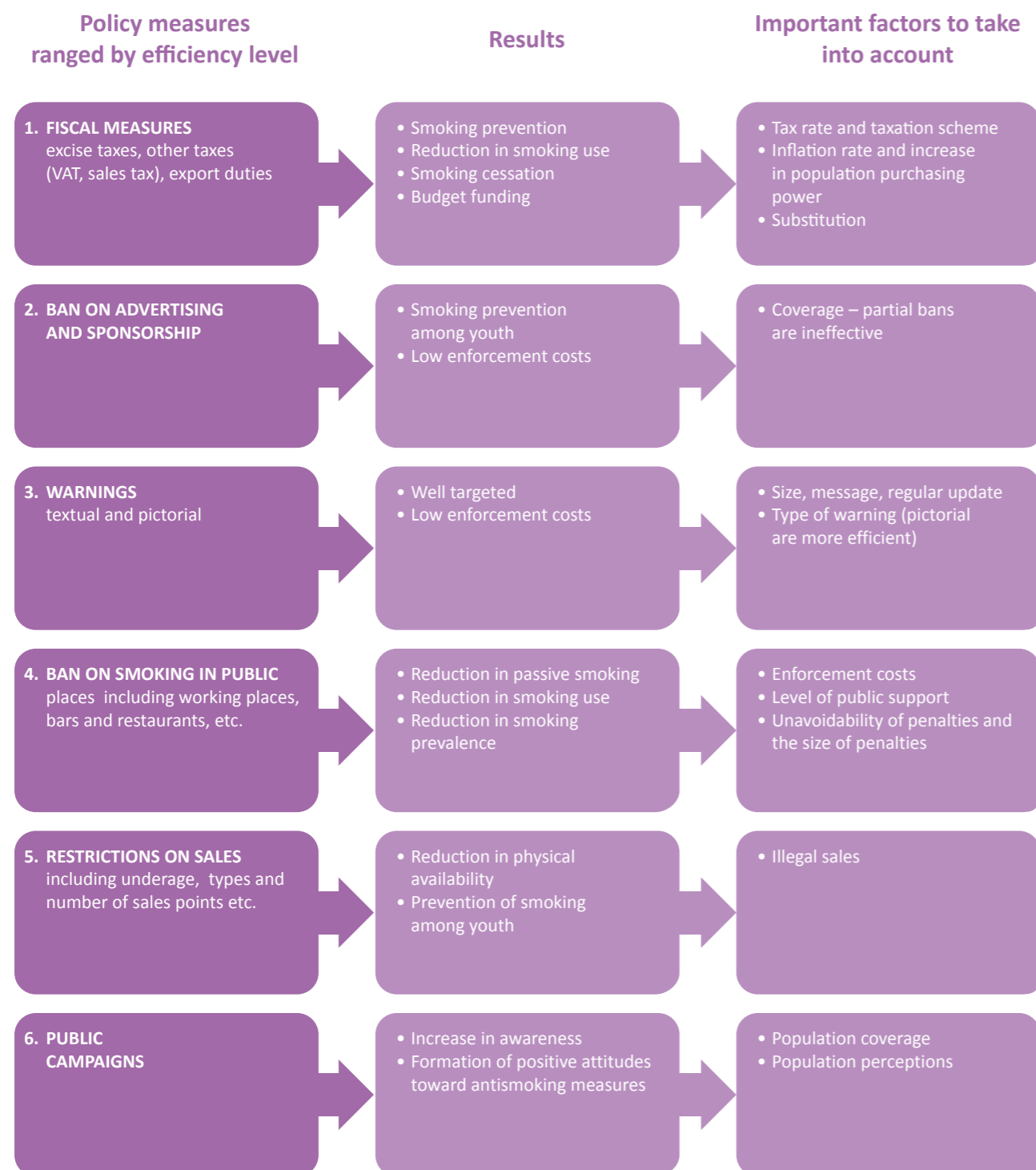


International experience in the prevention and control of major risk factors for NCDs

Combating Major Risk Factors: Key for Successful Prevention of NCDs



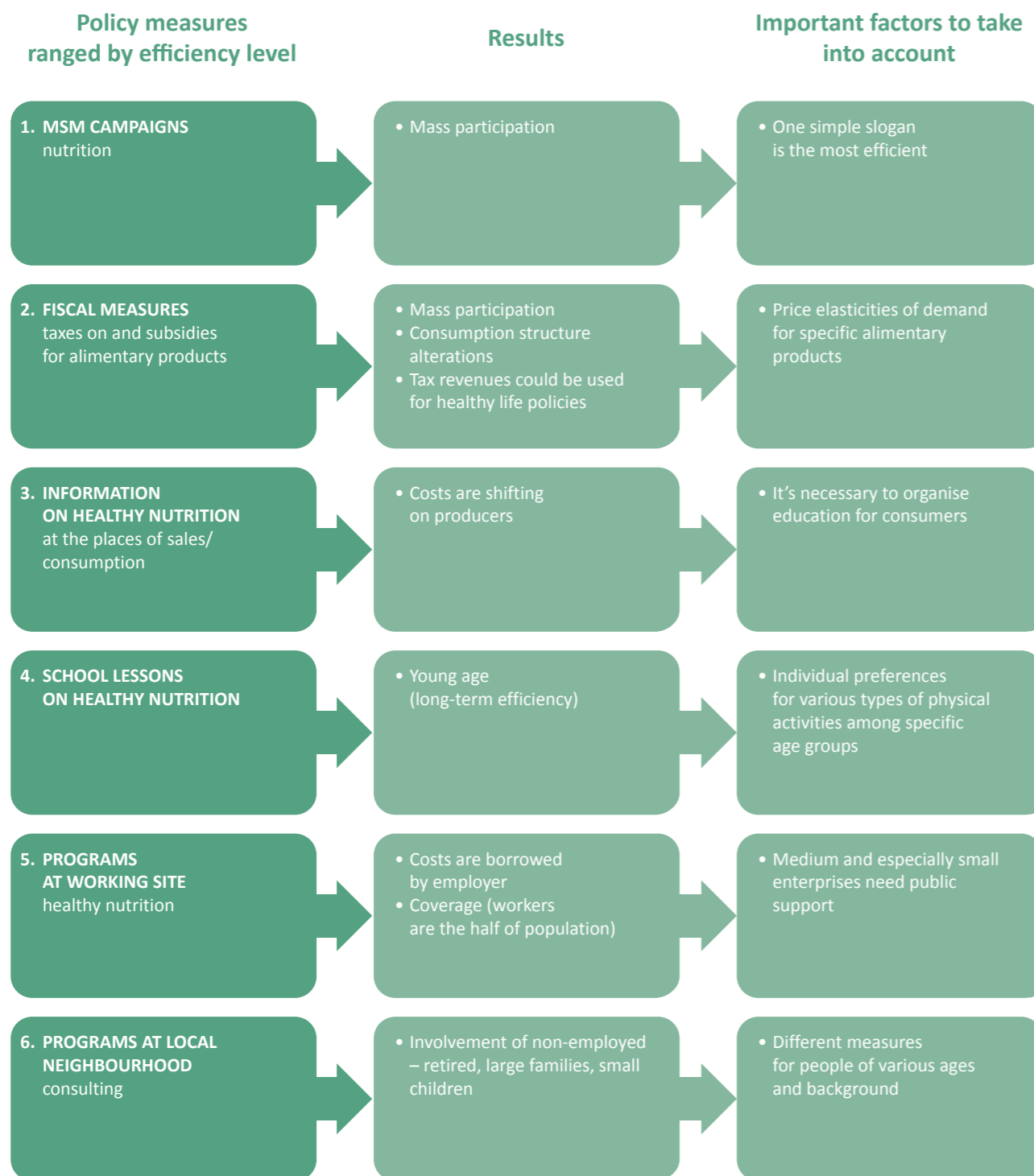
Anti-Smoking Measures



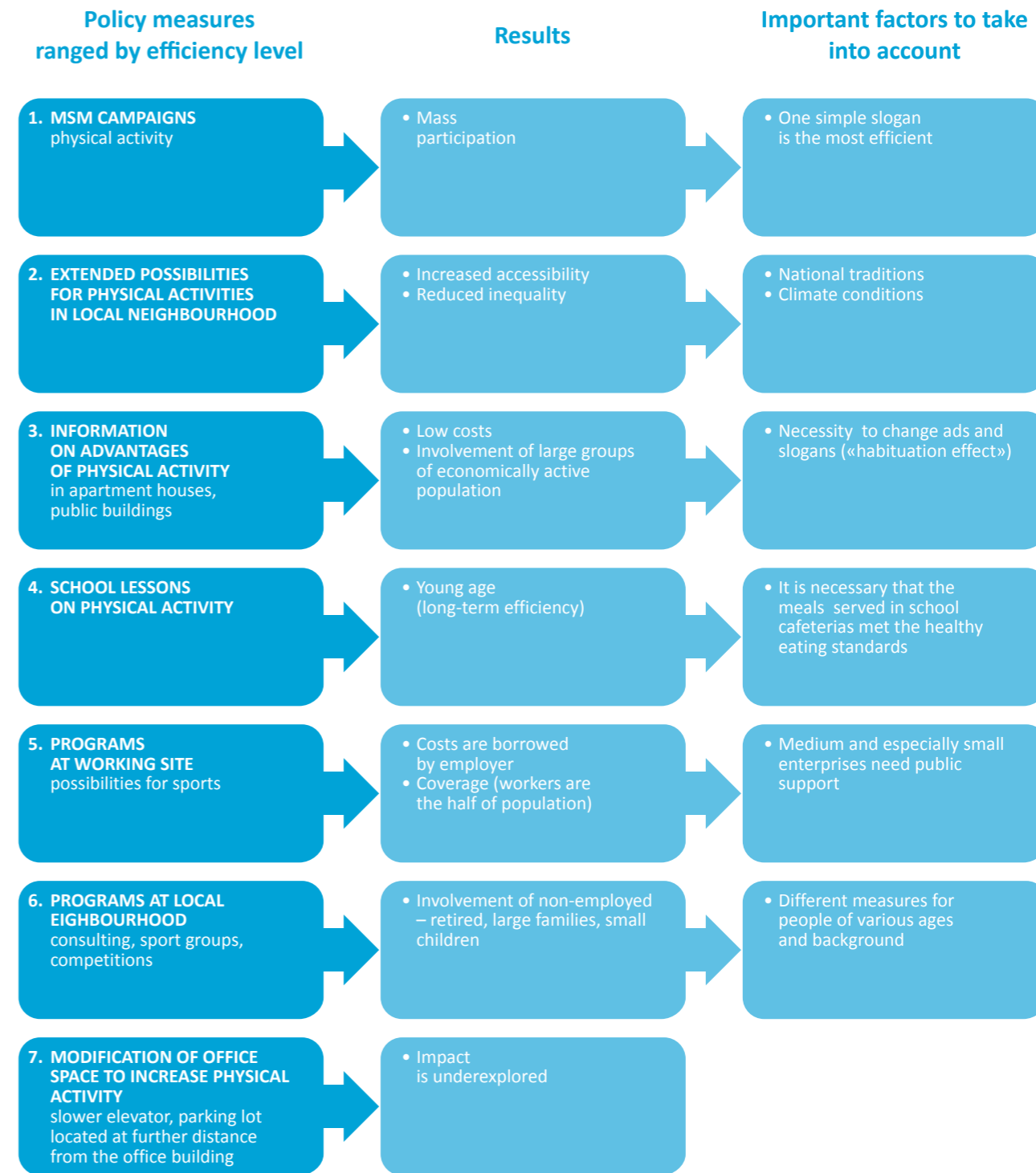
Measures to Reduce Harmful Alcohol Use



Measures to Promote Healthy Eating



Measures to Promote Fitness Activities



International Projects and Programs for NCD Prevention Serve as a Model to Introduce Local Initiatives for Control of the Major Risk Factors

International projects and programs for control of major NCD risk factors

- *WHO “Global Strategy for Health for All” (1998)*
- *Health For All Policy Framework For The European Region For The Twenty-first Century (resolution EUR/RC48/R5, 1998)*
- *WHO Framework Convention on Tobacco Control (2003)*
- *WHO Global Strategy on Diet, Physical Activity and Health (2004)*
- *The Bangkok Charter for Health Promotion in a Globalized World (2005)*
- *The European Strategy for the Prevention and Control of Non-communicable Disease (2006)*
- *European Charter on Counteracting Obesity (2006)*
- *European Action Plan To Reduce The Harmful Use Of Alcohol 2012–2020 (resolution EUR/RC61/13, 2011)*
- *Moscow Declaration of the First Global Ministerial Conference on Healthy Lifestyles and Non-communicable Disease Control (2011)*
- *The Rio Political Declaration on Social Determinants of Health (2011)*
- *Health 2020: the New European Policy for Health and Well-being (2012)*
- *WHO Global NCD Action Plan 2013-2020 (WHA66.10, 2013)*

Prevention and control of major risk factors for NCDs: Russian perspective

Controlling NCD Risk Factors - One of the Goals of the Government Policy

Policy guidelines to control major risk factors for NCDs

- *The state framework for Russia long-term development (Strategy-2020)*
- *The state framework for healthcare system development (up to 2020)*
- *The state program for healthcare development in Russian Federation in 2013-2020*
- *Government program for Russian Federation "Public health services development" for 2013-2020, Sub-program 1: "Diseases prevention and healthy lifestyle support. Primary health care development"*
- *The framework for state policy to reduce the consumption of alcoholic beverages and alcohol abuse prevention among the population*
- *The framework for state policy on combating tobacco consumption*
- *The principles of public policy on healthy nutrition up to 2020*
- *The Federal program "Promoting physical activity and sports in Russian Federation up to 2015"*
- *The Federal Law "On population health protection from passive and active smoking" (2013)*

1

ECONOMIC MEASURES

2

REGULATORY MEASURES

3

INFORMATIONAL AND CONSULTING RESOURCES

Economic Measures Have Not Been Implemented in Full and Are Currently Limited to Price Control Policy

Federal level: introduction of economic measures in Russia

	1. EXCISE DUTY RATE ON TOBACCO PRODUCTS	<ul style="list-style-type: none"> In Russia excise duty forms about 15% in total price of a pack, (in Europe – till 70%) In 2013-2015 the excise duty will be increased by 50-40% annually
	2. ALCOHOL PRICES	<ul style="list-style-type: none"> Minimum price of vodka doesn't have any impact on alcohol consumption. The taxation system creates disparities in favour of vodka and its substitutes: a gram of pure ethanol in vodka is 2.6 times cheaper than that in wine or beer. In order to reduce the level of strong spirits in alcohol sales from 50 to 30% by year 2020 an excise duty will be increased by 30-25% in 2013-2014
	3. GRADED VAT RATES	<ul style="list-style-type: none"> Graded VAT rates on healthy an unhealthy products in order to optimize nutrition preferences
	4. SOCIAL INSURANCE TAX ALLOWANCES	<ul style="list-style-type: none"> Could be applied for enterprises investing in hot meals and fitness (sports) for their employees. The tax allowance could take the form of a 3-5% lower rate for social insurance taxes. Nowadays enterprises are "penalized" for offering social package to their employees
	5. INCOME TAX CREDITS	<ul style="list-style-type: none"> Income tax credits could be granted to individuals who invest in sports and physical activities





Regulatory Actions to Control Smoking and Alcohol Consumption

Federal level: Introduction of regulatory actions in Russia

	1. ADVERTISEMENT BAN ON TOBACCO PRODUCTS		6. ALCOHOL SALES LIMITATIONS
	2. STEP-BY-STEP LIMITATIONS ON SMOKING IN PUBLIC PLACES		7. LIMITS OF THE SALES TIME
	3. WARNINGS ON CIGARETTES PACKAGES		8. FINES FOR DRINKING ALCOHOL IN PUBLIC PLACES
	4. WARNINGS ON ALCOHOL PACKAGES		9. LIMITATIONS ON FAST-FOOD SELLERS (THEIR LOCATION)
	5. HARMONIZATION OF TECHNICAL REGULATIONS FOR FOOD PRODUCTS WITH EU STANDARDS		10. BANS ON SELLING FAST FOOD PRODUCTS, SWEET SNACKS AND SODAS IN SCHOOL AND UNIVERCITY

The Potential of Informational and Consultation Resources Has Not Been Fully Exploited – the Implementation Lacks Comprehensive Approach

Federal level: enhancing informational and consultation resources in Russia

	1. HEALTHY LIFESTYLE CLASSES MUST BE INCLUDED INTO THE STANDARD JUNIOR-MIDDLE SCHOOL CURRICULUM	<ul style="list-style-type: none"> Currently healthy lifestyle classes are initiated by some regional and municipal authorities, its impact have not been evaluated
	2. PUBLIC CAMPAIGNS IN PRESS, INTERNET, ON TV	<ul style="list-style-type: none"> Some social advertising has been put in place and a number of promotional events has been held, but their quality needs to be improved and efficiency monitoring conducted¹
	3. HEALTH CENTRES WERE CREATED IN ORDER TO HELP PEOPLE TAKE TESTS TO ESTIMATE THEIR HEALTH STATUS	<ul style="list-style-type: none"> Attendance at Health centers and Health schools is relatively low
	4. MEDICAL CONSULTATIONS INCLUDING THOSE FOR TEENAGERS AND THEIR PARENTS, THAT EXPLAIN THE DANGER OF UNHEALTHY BEHAVIOR	<ul style="list-style-type: none"> That initiative takes place in selected medical organizations, but not systematically

Measures to Control NCD Risk Factors Introduced at the Regional Level

Regional Level: introduction of healthy lifestyle initiatives

	1. "HEALTHY CITIES" NETWORK, WHO EUROPEAN BUREAU. 10 Russian cities have official status as the network participants. 100 cities are preparing to participate executing activities	<ul style="list-style-type: none"> Preventive measures Healthy lifestyle propaganda Child and youth health promotion Health at the working site Improvements in elderly life quality Health-oriented city planning Adaptation for working-aged disabled
	2. NATIONAL CONTEST "HEALTHY RUSSIA" (2010-2012). Initiated by Ministry of Health and Social Development in 2009	<ul style="list-style-type: none"> Aimed to find out the most interesting regional initiatives in health lifestyle promotion, to disseminate best practices among other Russian regions, to initiate new measures and programmes in the field
	3. REGIONAL INITIATIVES: TEMPORAL CONSTRAINTS FOR ACCESS TO ALCOHOL	<ul style="list-style-type: none"> Since 2010, regions could set temporal constraints for alcohol sales. Time constraints could vary across regions
	4. METHODOLOGICAL SUPPORT FOR REGIONAL HLPS AND PROJECTS	<ul style="list-style-type: none"> State Research Centre for Preventive Medicine: Methodical recommendations for regional programmes in NCD risk prevention. Include general organizational issues, a number of cases, efficiency estimates
	5. CITY PROGRAM "TOBACCO SMOKING PREVENTION IN SOCHI" for years 2010-2012	<ul style="list-style-type: none"> Reduction of smoking incidence among students and other groups of population during the programme period Increasing share of population actively involved in sports

The Capacity of Corporate Wellness Programs to Control NCD Risk Factors Have Not Been Realized in Full



FEDERAL LEVEL – GOVERNMENT POLICY & NATIONAL PROGRAMS



REGIONAL LEVEL – REGIONAL PROGRAMS AND INITIATIVES



MUNICIPAL LEVEL – MUNICIPAL PROGRAMS AND INITIATIVES



CORPORATE LEVEL – WELLNESS PROGRAMS AND INITIATIVES IMPLEMENTED WITHIN RUSSIAN COMPANIES



52% of total population of Russia¹ are

- economically active population
- potential participants of corporate programs

Types of International Corporate HLPs

Healthy lifestyle programs (HLPs)

An organized, employer-sponsored program that is designed to support employees (and, sometimes, their families) as they adopt and sustain behaviors that reduce health risks, improve quality of life, enhance personal effectiveness, and benefit the organization's bottom line (Berry et al, 2010)

CRITERIA	TYPES OF IMPLEMENTED PROGRAMS	
SCALE OF OUTREACH	Programs aimed at specific groups of workers, based on particular risk factors	Programs covering all employees
ELEMENTS OF THE PROGRAM	Risk identification programs (biometric screening, health risk assessment based on self-reported data)	Behavior modification programs (personal consultations - coaching, smoking cessation, weight management, nutrition and diet, physical activity, workplace competitions and contests)
	Educational programs (health fairs and seminars, on-line health resources)	Programs changing work environment (healthier food in workplace cafeterias and vending-machines, subsidized prices for healthier food, building physical activity opportunities - walking paths and sports facilities)

Corporate healthy lifestyle programs (HLPs)

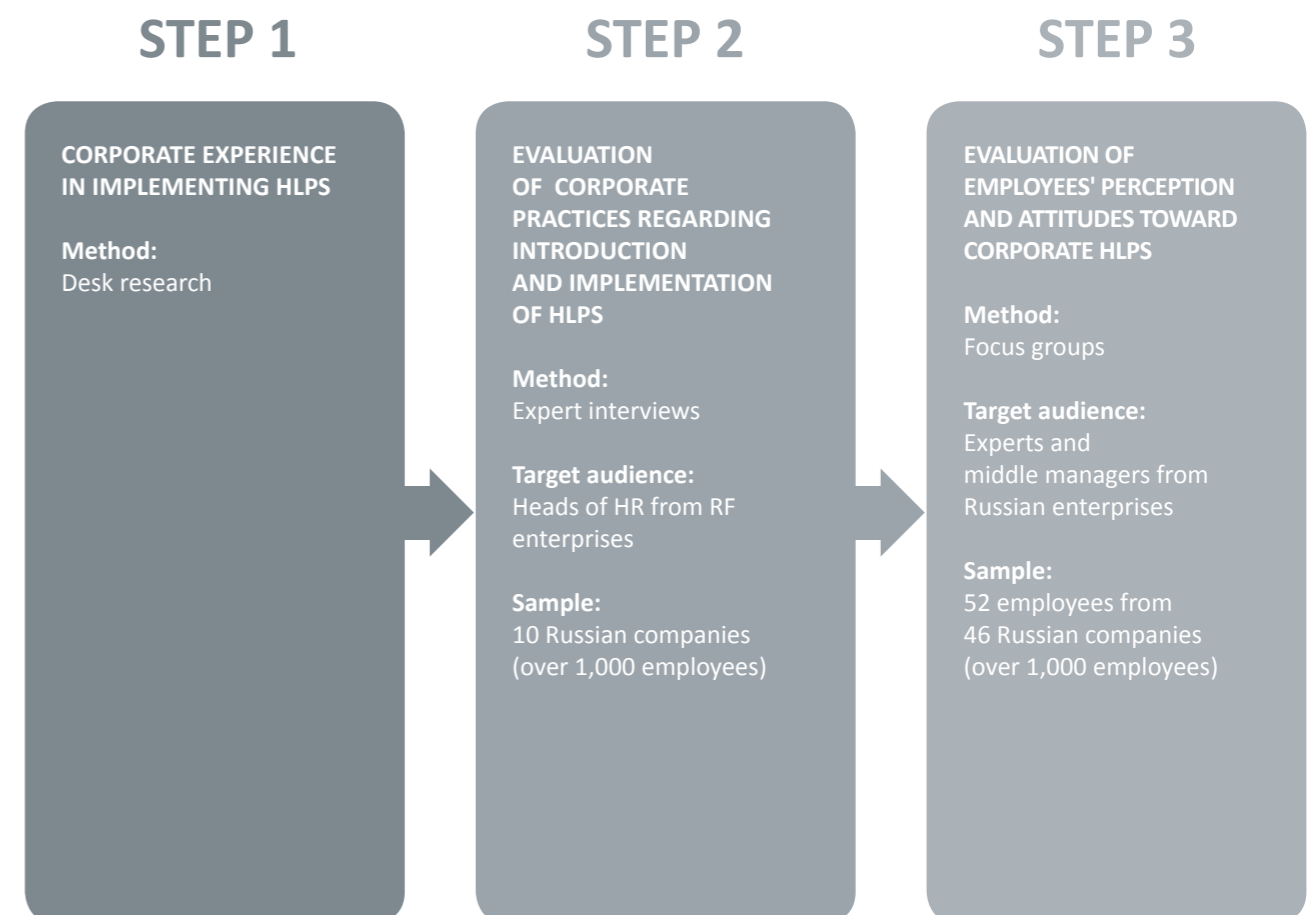
Experience to date

Types of HLPs and their assessment from the employees' perspective

Recommendations for the development and implementation of corporate HLPs

Key Parameters Used to Evaluate Corporate HLPs Implemented in Russia

A comprehensive 3-step evaluation study has been conducted in order to assess the effectiveness of corporate HLPs implemented in Russia



Companies That Participated in the Study

Selection criteria used:

- Leading sectors of economy with the largest share of employed population
- State and commercial (private) companies
- Staff – over 1,000 employees
- Have ongoing corporate HLPs

PARTICIPATING COMPANIES

INDUSTRY SECTOR	WHOLESALE AND RETAIL TRADE	REAL ESTATE AND CONSTRUCTION	COMMUNICATIONS AND TRANSPORT	EDUCATION AND HEALTHCARE	FINANCE
Gazprom JSC RusHydro LLC GAZ Group Mosenergo Wimm Bill Dann Aviastar-SP KDV Group Yashkino EUROCEMENT group MMC Norilsk Nickel Gazprom Transgaz Krasnodar Moscow United Energy Company (MOEK) Heineken Brewery LLC Lukoil Avtoprom Vitrina Alexandria SMU-Izolyaciya KubanErgoSbyt	JSC Tander Azbuka Vkusa IKEA Mercury-Product METRO Cash & Carry Fashion Continent Euroset Sportmaster O'KEY Group	GC MonArch ATN Company PIK Group Regionstroy RAMO-M Group Prospektstroy Development-Yug Moskva Real Estate Agency within PIK Group	MegaFon Rostelecom VIM Airlines JSC TransContainer Armadillo Business Parcel Deloviy Linii Group Russian Railways Private Security Company RZHD-Okhrana Mail.ru Group	Kuban State University The Russian National Research Medical University n.a. N.I. Pirogov	Rosgosstrakh

LEADING SECTORS OF ECONOMY WITH THE LARGEST SHARE OF EMPLOYED POPULATION

Corporate HLPs are Mainly Implemented in Large Russian Companies with Highest Revenues

Introduction of corporate HLPs is related to company performance (financial indicators)

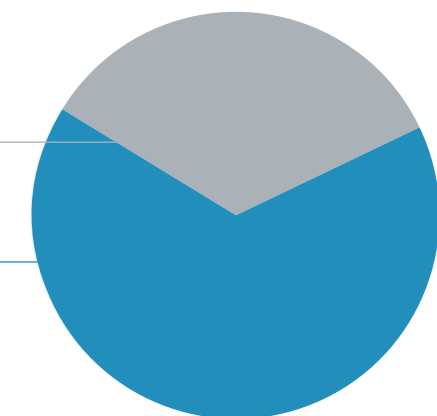
COMPANY SIZE	COMPANY RECORD	FINANCIAL INDICATORS
<ul style="list-style-type: none"> • Large companies invest more in their employees' health • All different forms of investments are more typical for companies with a number of employees between 250 and 749 and especially with 750 workers and more 	<ul style="list-style-type: none"> • «Old soviet» enterprises (established before 1991) provide their workers with much more possibilities to improve their health than «new Russian» companies (established after 1991) 	<ul style="list-style-type: none"> • Regression analysis confirms positive correlation between healthy lifestyle programs and average wage level at the company • Healthy lifestyle programs – as an element of social package – complement earnings in companies where workers are already well paid

Employers' attitudes to healthy lifestyle programs

34% Employers believe that «employee's health is his/her own problem»

66% Employers are sure that «worker's health is employer's responsibility»

24,4% Employers don't invest in their workers' health



Programs Encouraging Healthy Living: Basic Corporate Practices Applied on RF Enterprises



The management of most companies in Russia prefers various incentives, motivating its employees to engage in health improvement rather than relies on restrictive measures



The key elements of corporate wellness programs are focused on helping the workforce to adopt physically active lifestyle, establish and maintain good nutrition and participate in preventive health screenings



Initiatives to reduce smoking and unhealthy alcohol consumption are less common at this point. As a rule, the senior management's efforts don't go beyond creating specially equipped smoking zones at the worksite

Steps to implement workplace health strategies usually include:

- Program initiation - HR Service / Top management / Union organization
- Design and implementation - HR Service / Specially designated units/persons
- Funding sources – Organizational budget / Outside resources

The stated goals of wellness programs are the same for majority of companies:

- Concern and care for the health of employees
- Positive image of socially responsible business
- Team-building within the organization

Sporting Events, Vaccination and Provision of Hot Meals to Employees Are the Most Popular HLPs Implemented at Company Level in Russia

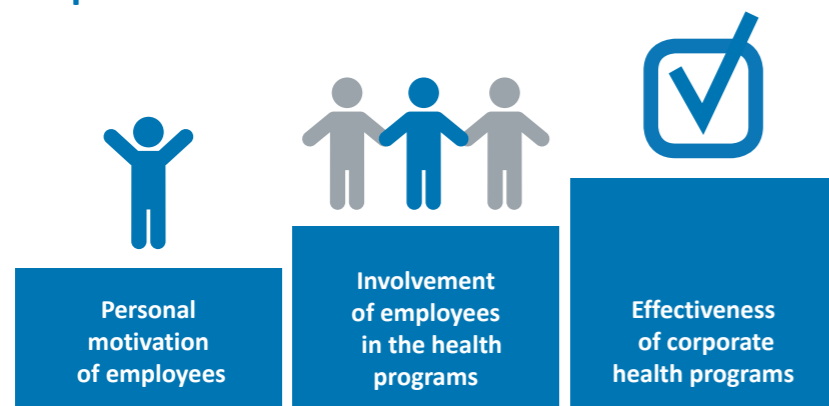
Ongoing corporate HLPs

Number of companies implemented the programs

Number of companies implemented the programs	HLP
10	Engagement in sporting events
9	Vaccination
9	Provision of hot meals to employees
8	Voluntary health insurance program
8	Annual health screening
8	Subsidized fitness activities outside the workplace
8	Subsidized vouchers for health resorts/children summer camps
8	Provision of meals that include fruits, vegetables, low-fat dairy products
8	Access to the onsite medical facility
8	Other forms of medical care subsidies provided for the employees
7	Medical care via departmental clinic
7	Workout in the onsite fitness facility
7	Free or subsidized meals for the employees

Personal Motivation of Employees – Important Prerequisite for Successful Introduction of HLPs

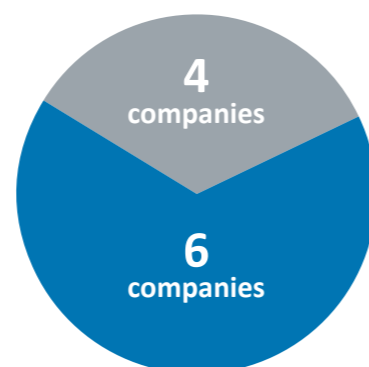
Current approach used to evaluate corporate HLPs



Barriers to effective implementation

- Lack of approach to evaluate effectiveness in the programs implemented
- Insufficient involvement of the employees
- Insufficient funding for the programs

Effectiveness is assessed through the survey of the employees

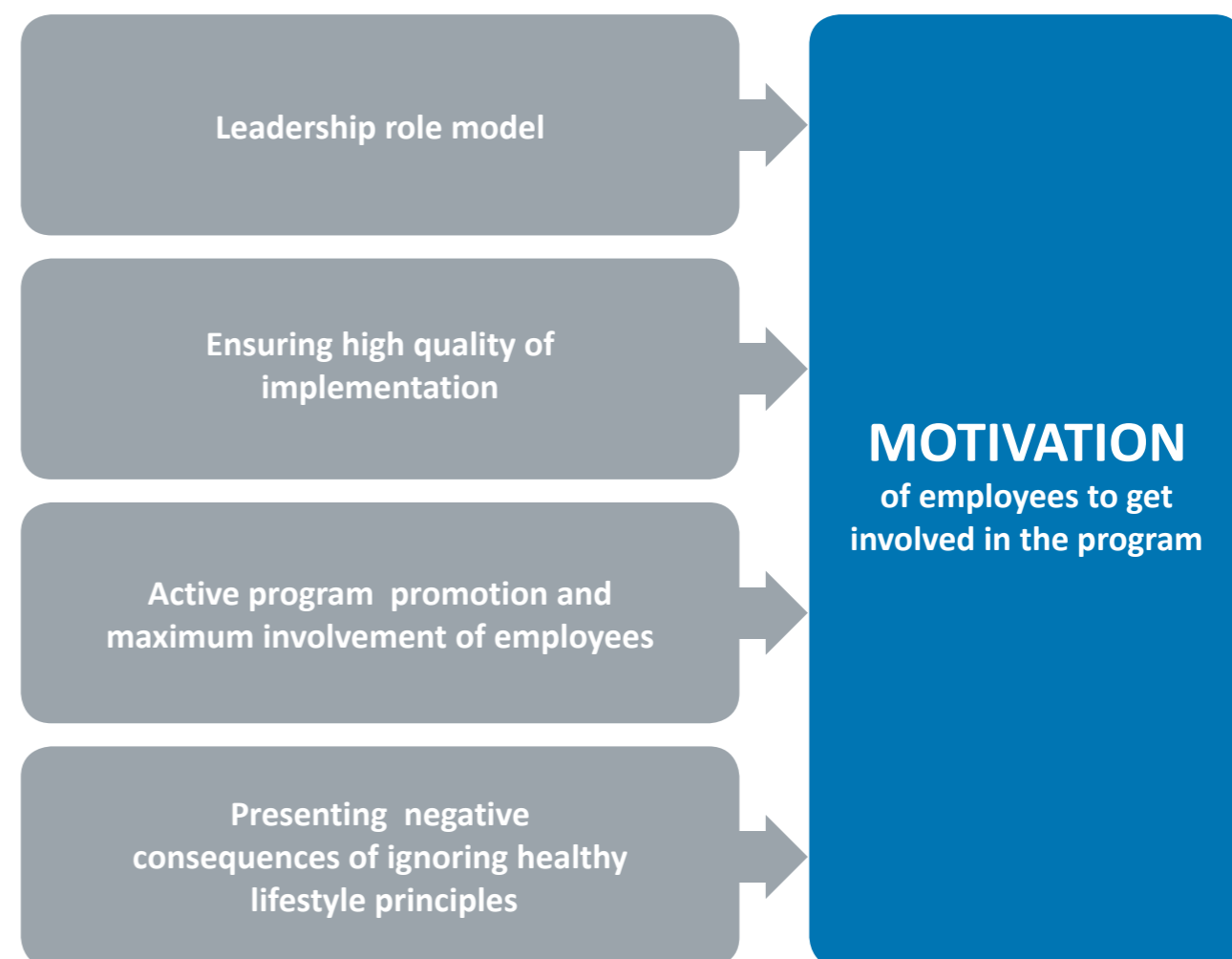


■ Employees were surveyed
■ Employees were NOT surveyed

Database: 10 companies

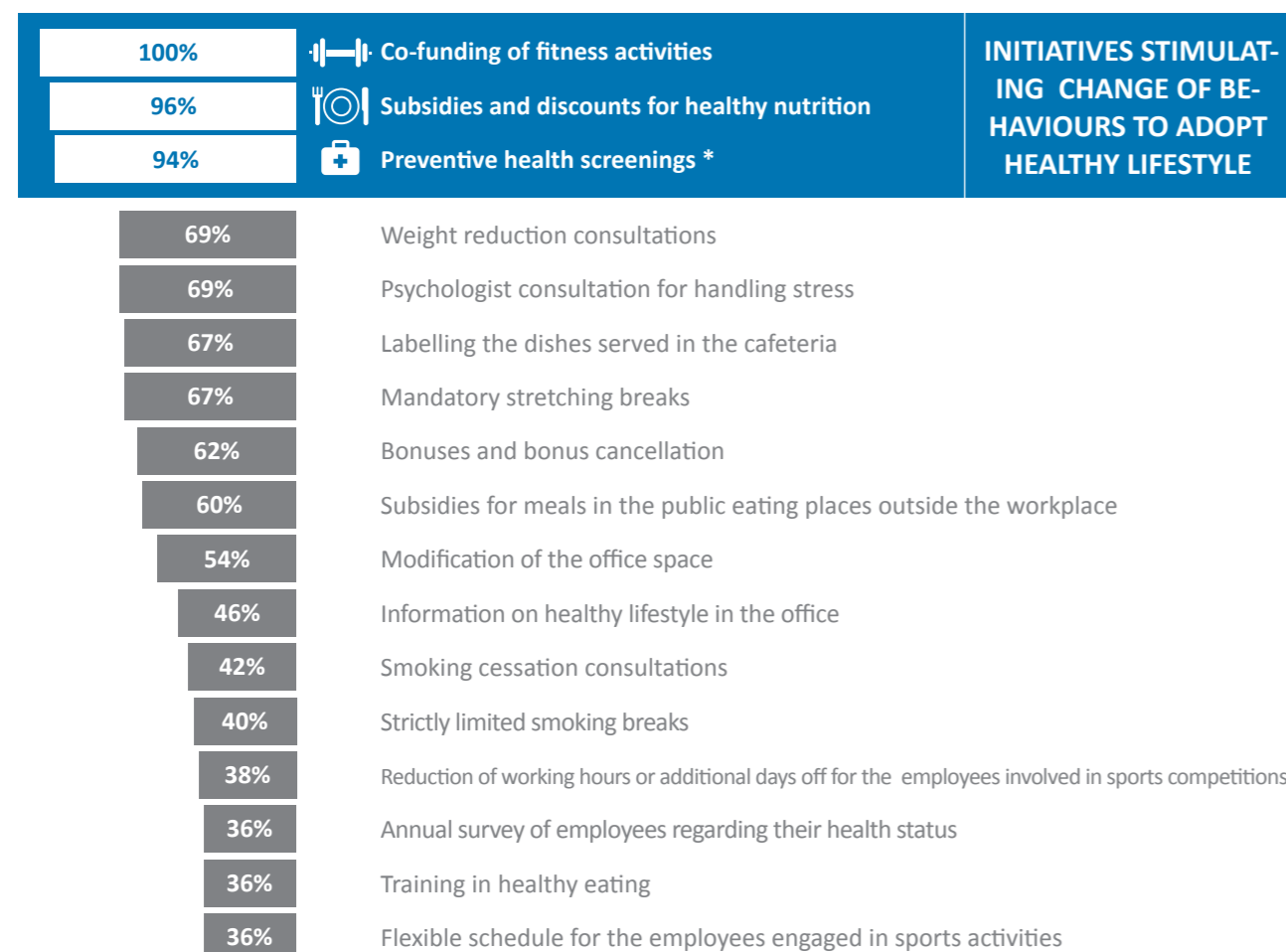
Motivating Employees Is a Key To Successful Implementation of HLPs

Factors motivating employees



HLPs That Received the Most Support from the Employees: Co-Funding of Fitness Activities, Healthy Eating Arrangements and Health Screenings

Rating of corporate HLPs



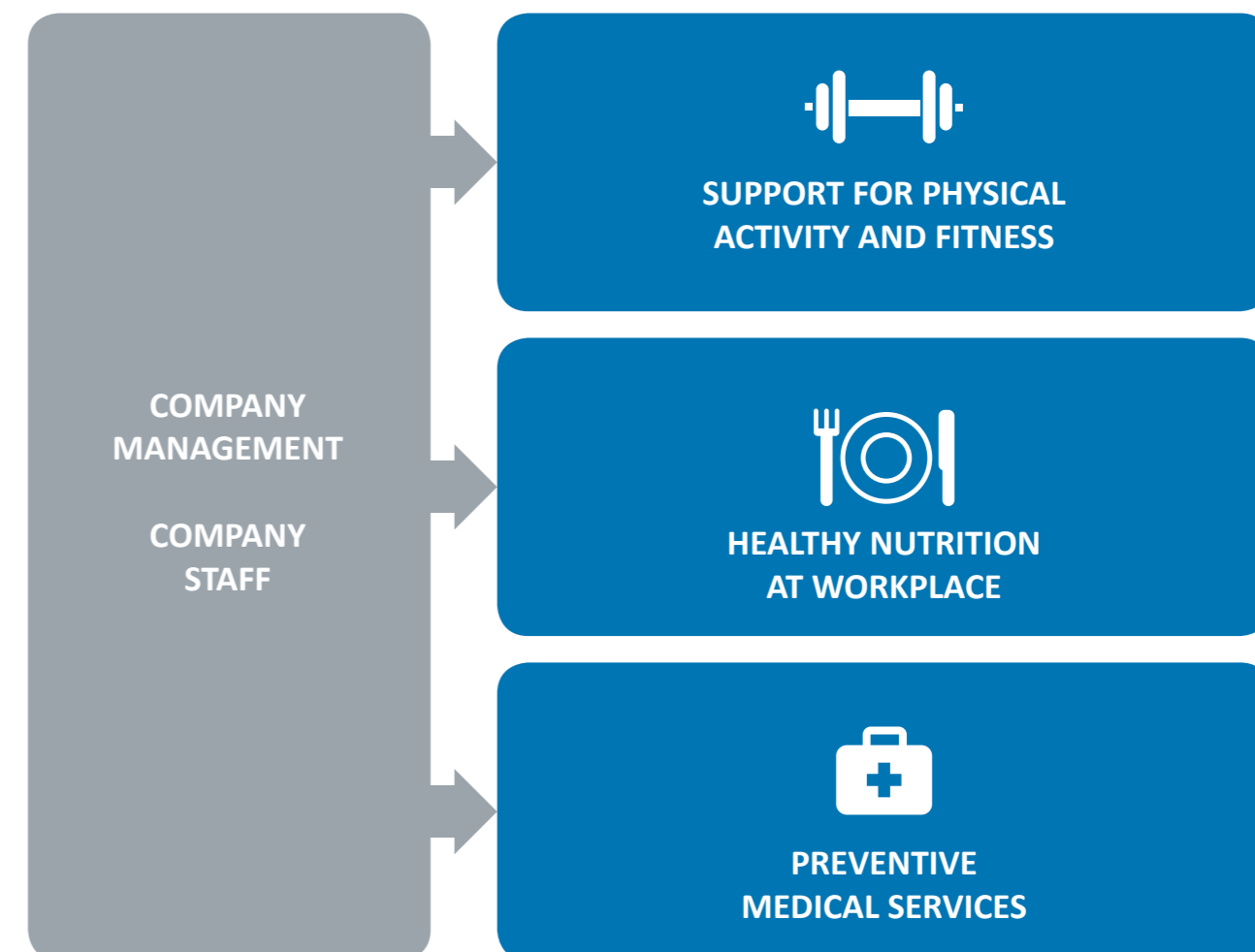
Proportion of employees that participated in the survey and endorsed the program

* - Preventive health screening is a health check, that includes:

- Anthropometric measurement, blood pressure measurement, BMI calculation
- Blood test, urine and feces test
- Abdominal ultrasound
- Medical examination by care providers (therapist, neurologist, gynecologist, ophthalmologist)
- ECG, chest X-ray, mammography

Employees and Management Have the Same Perspective on What Kind of Corporate Wellness Initiatives Need to Be Endorsed

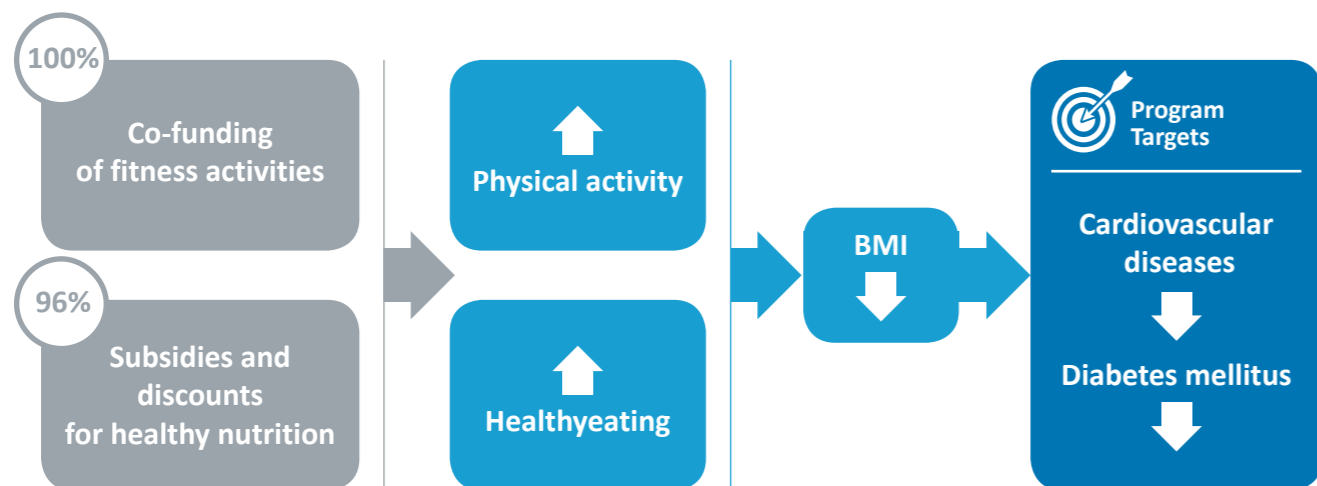
TOP – 3 wellness initiatives



- implemented by corporate management
- supported by employees

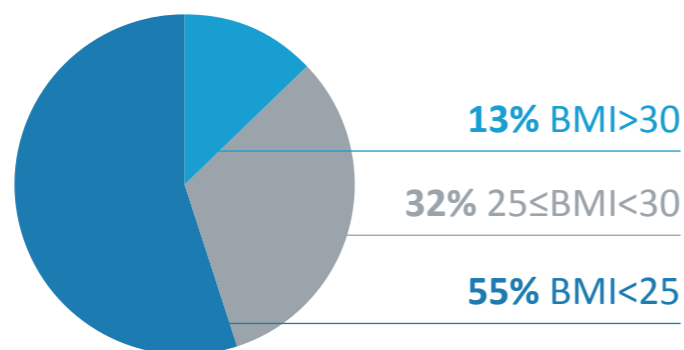
Co-Funding of Fitness Activities and Healthy Eating Arrangements - the Key Initiatives Addressing Excessive Weight Problem

- Russia's working population, for most part, does not consider excessive weight as an NCD risk factor that needs to be tackled
- Engagement in corporate wellness programs shall enhance physically active lifestyle among the working population as well as allow to change the dietary habits and to reduce average body mass index (BMI)



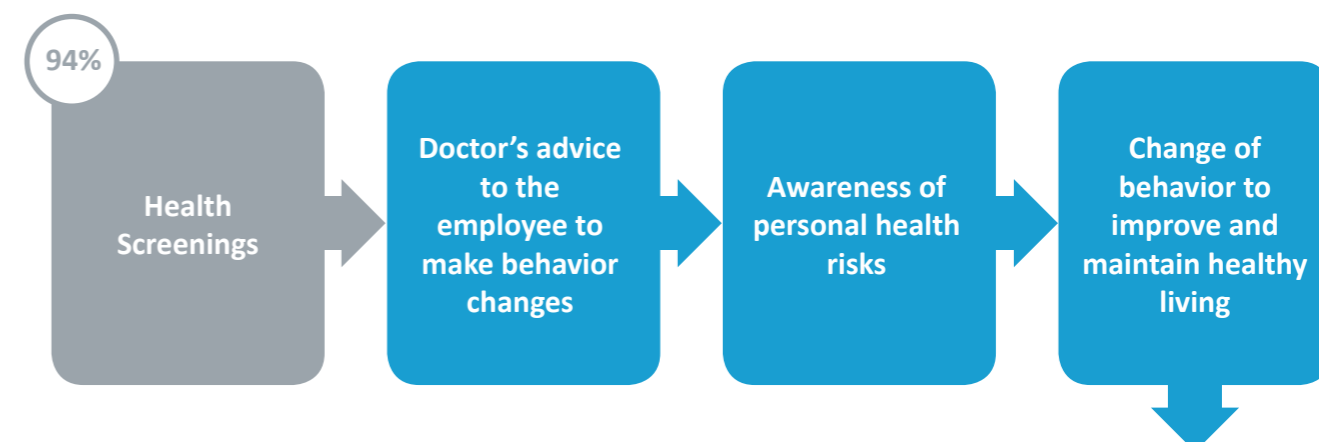
% of employees that endorsed the program

Structure of population by BMI in Russia, 2011¹



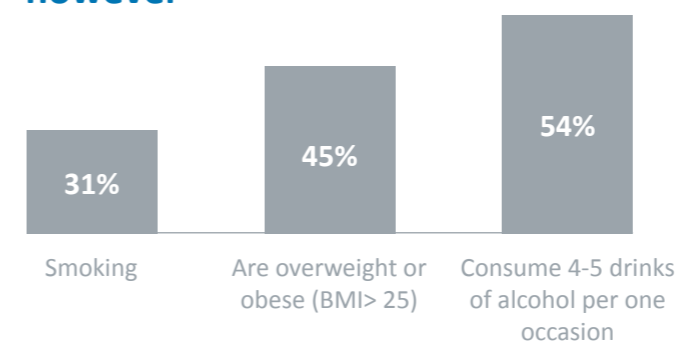
Preventive Health Screenings – an Important Healthcare Tool Motivating People to Take Charge of Their Health

- Physicians participating in corporate HLPs are the key for better assessment of population health, that may motivate to change one's change their behavior towards a healthier life style



% employees that endorsed the program

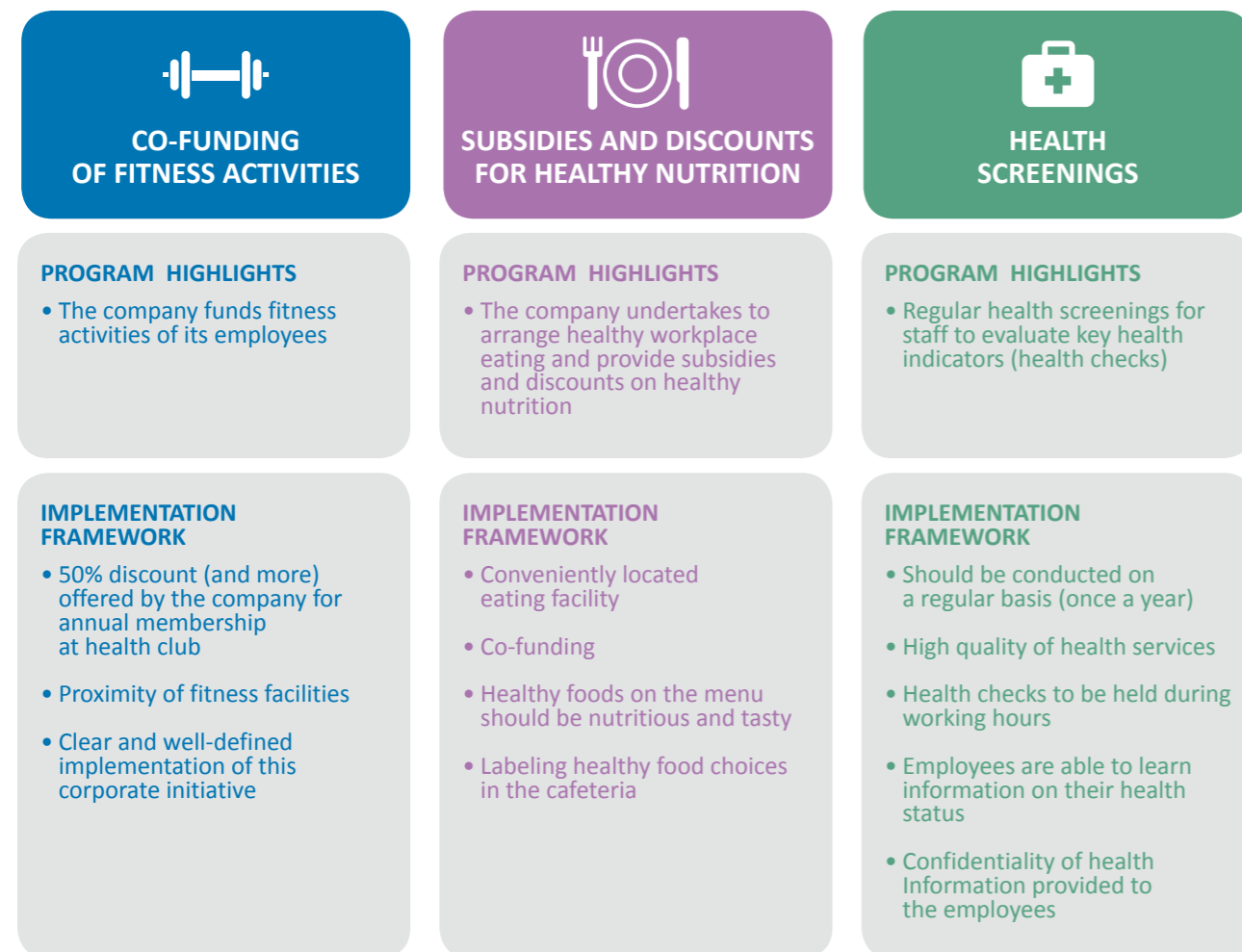
More than 65% of Russian people believe they are in good health¹, however



Program Targets

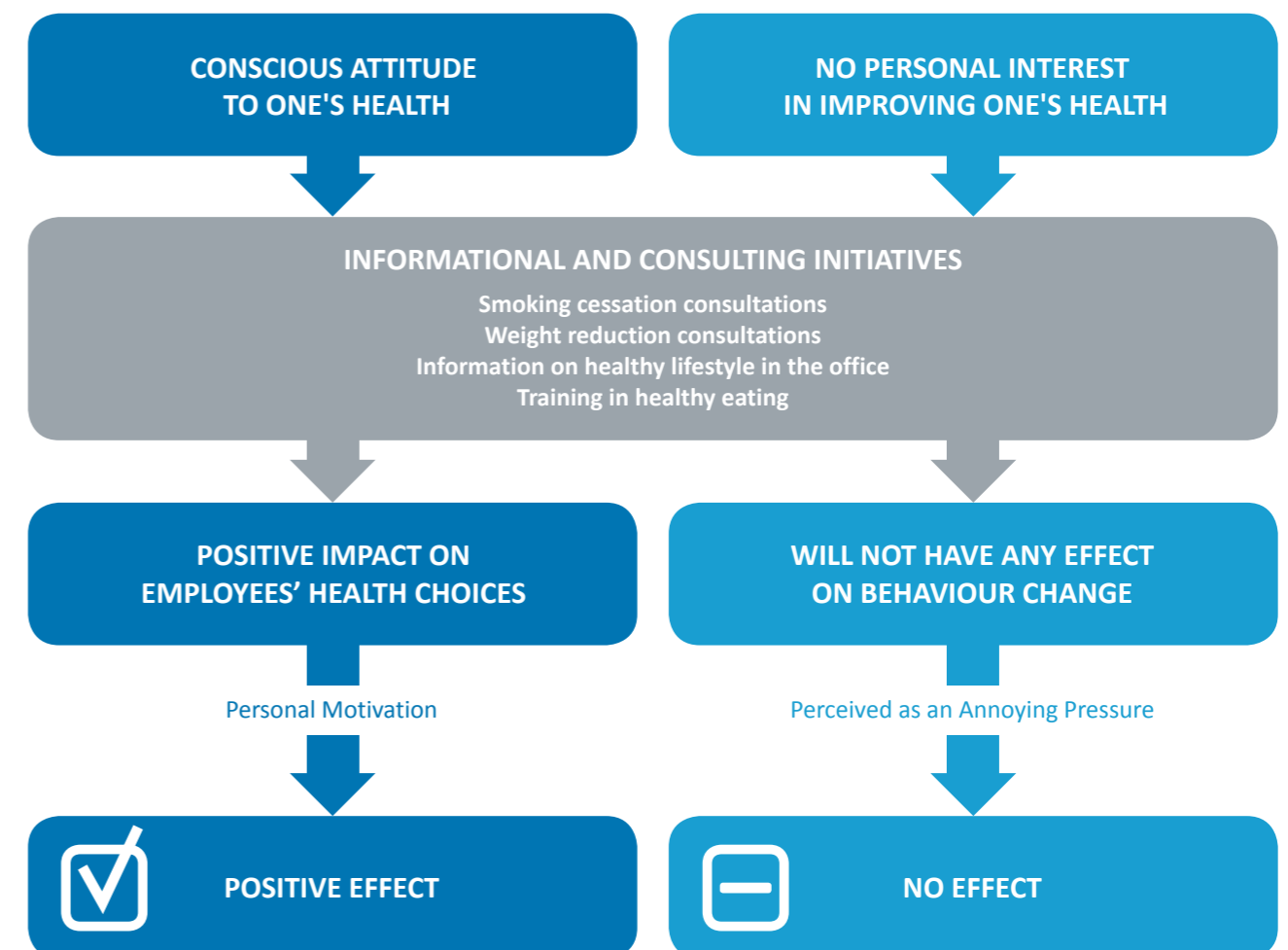
4 MAJOR RISK FACTORS:
 Tobacco use
 Harmful alcohol use
 Unhealthy diet
 Low physical activity

Three Most Popular Corporate HLPs



When Employee is Motivated to Care of Own Health, Informational and Consulting Initiatives will Have Maximum Effect

- These initiatives can be most effective when they go along with the three major HLPs endorsed by the greatest number of employees



Recommendations for Design and Effective Management of Corporate HLPs

- *To ensure effective prevention and control of NCDs at workplace it is recommended to adopt corporate HLPs that encourage a conscious attitude toward health awareness among workers*
- *The key initiatives that might enable employees to change their health perspective are:*
 - co-funding of fitness activities
 - subsidies and discounts for healthy nutrition
 - health screenings
- *Counseling services and communicating health messages (informational and consultation initiatives) are considered effective supplementary measures to go along with abovementioned HLPs. They can inspire employees who are willing to improve their health behaviors*
- *The anti-smoking measures imposed by the enterprises are limited to establishing smoking areas. The enterprises should focus on the anti-smoking measures (limiting smoking breaks, consultations to help quit smoking), including:*
 - Detailing program objectives, and benefits employees and company will get
 - Fostering a positive attitude toward such measures
- *When designing corporate HLPs the enterprises should consider the governmental policy, implemented on federal and regional levels, that encourage healthy lifestyle*
- *An important step when implementing corporate health programs is a comprehensive evaluation of the effectiveness of corporate HLPs*

- *Companies should perform regular evaluation of effectiveness of their HLPs by:*
 - monitoring health status of employees
 - conducting a cost-benefit analysis
 - evaluating staff coverage and program satisfaction
- *The prerequisites for success of any corporate health program include:*
 - support of the program by the company's senior management and their involvement in the program activities
 - wider use of motivation at the individual level: monetary and non-monetary incentives for those who participate in the programs and achieve their health goals
 - expanding the range of health initiatives offered to staff and their customization
- *To maximize the number of employees involved in corporate health programs there needs to be:*
 - effective communication using a variety of channels (e.g. via electronic means, through personal contact)
 - employees' involvement in the program development
 - enabling health-oriented workplace environment by creating appropriate corporate atmosphere
- *Every stakeholder should participate in order for corporate HLPs to be adopted in the Russian enterprises: employers, labor unions, non-governmental organizations and government*

Recommendations for the comprehensive evaluation of the effectiveness of corporate HLPs

Stages and Types of Evaluation

Preliminary evaluation –

- *To select the best possible HLP option*

Interim evaluation –

- *While the program is being implemented in order to make adjustments if necessary*

Final evaluation –

- *To assess program outcomes*

	Just the outcomes are evaluated	Just the costs are evaluated	Just the outcomes and costs are evaluated
Just one option is evaluated	Partial evaluation – outline of the program results and outcomes	Partial evaluation – outline of the costs	Partial evaluation – outline of costs and benefits
Several options are evaluated	Partial evaluation – overall performance and effectiveness are analyzed	Partial evaluation – costs are analyzed	Complete evaluation CMA, CEA, CUA, CBA

Methods for Comprehensive Evaluation of Corporate HLPs

	METHODS USED FOR THE COMPREHENSIVE EVALUATION
Cost minimization	The analysis implies comparison of costs and can be applied when the alternative options bring similar outcomes; the most cost-effective option is selected as a result
“Cost-Performance”	Allows to identify the efficiency of resource allocation to achieve a particular goal, e.g. lowering cholesterol costs, sick leave costs etc..
“Cost-Benefit”	Represents modified “Cost-Performance” approach. The major difference is that “Cost-Benefit” compares program costs with tentative outcomes
“Cost-Profit”	Since both cost and profit can be estimated in value terms, the method allows comparing programs / means of completely different nature. If program benefits outweigh the costs, the program shall be deemed effective. The program that has the highest cost-profit rate shall be selected for implementation

Limitations when applying comprehensive evaluation

- *Difficult to determine “pure” results*
- *Volunteer sampling*
- *Difficult to appraise non-monetary costs and benefits*
- *Comprehensive evaluation consumes time, resources, and requires employees who perform it to have special qualification*

In actual practice most companies use their own ROI-based approach

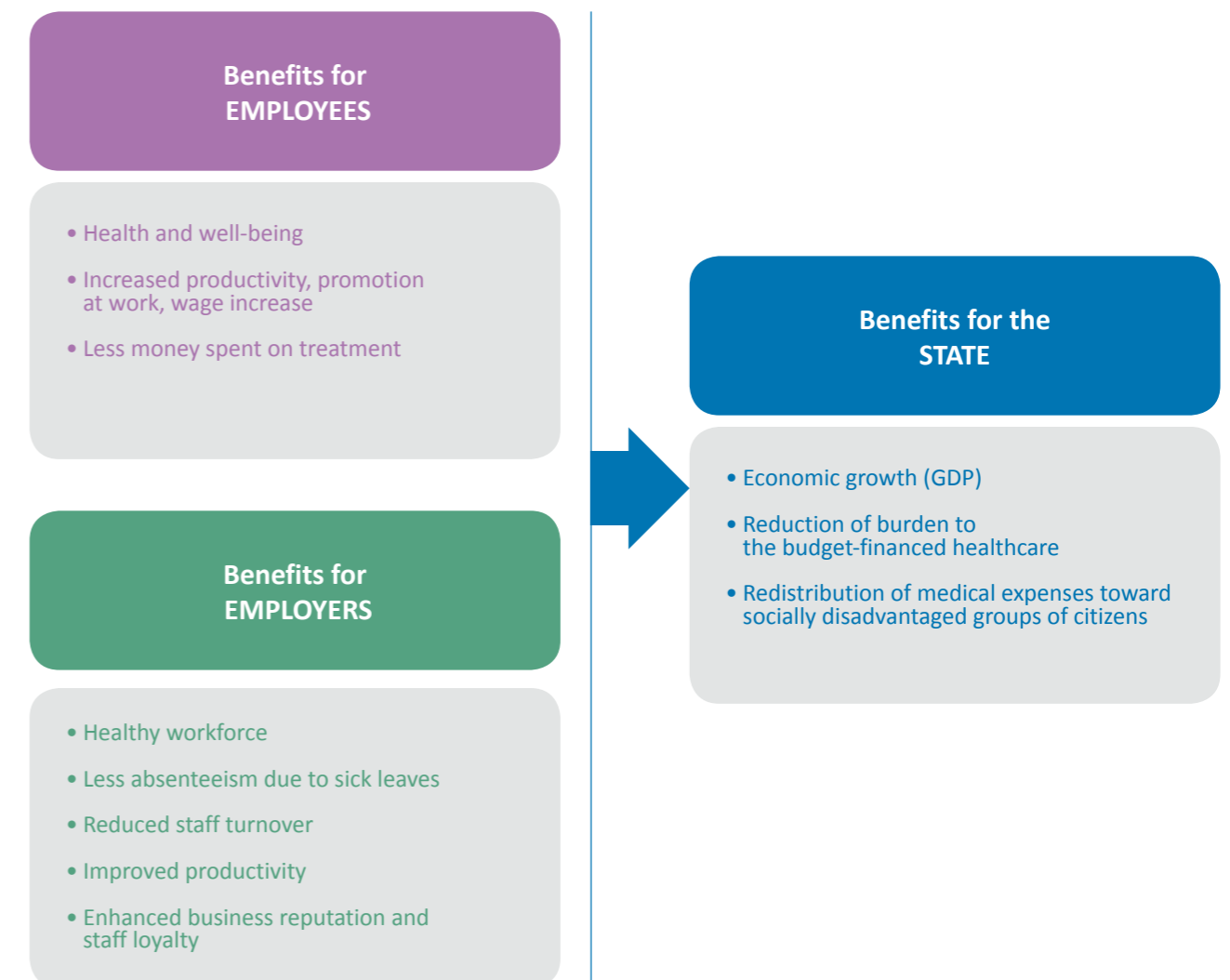
Selecting Indicators to Evaluate Corporate HLPs

Selecting indicators to evaluate program benefits	<ul style="list-style-type: none"> • The indicators employed most frequently: cutting costs associated with health insurance / lowering the number of sick days / increase of personal productivity • The indicators used less frequently: staff turnover / improvement of the overall work environment (atmosphere) / improvement of a company image
Selecting indicators to evaluate program costs	<ul style="list-style-type: none"> • Incentives’ costs: financial incentives – bonuses, fringe benefits, valuable prizes and rewards / fines for various violations / extra time offered to employees due to reduction of working hours • Additional staff costs: wages, insurance costs, desk setup, time that employees spend to take part in the program • Environmental costs: construction, repair, remodeling office space, etc. • Costs related to contractual obligations toward other organizations as well as legal and accounting support • Taxes
Selecting time frame and % range	<ul style="list-style-type: none"> • HLPs will have significant positive effect, but not immediately, as it takes time to develop proper attitudes, beliefs and eventually the lifestyle changes (WHO/WEF, 2008) At the same time, the health programs start consuming resources right from the moment they are launched • It takes more than 5 years to reap the benefits associated with reduced sick leave or reduced staff turnover • Experts from the developed countries believe that the discount rate for costs lies within the range 3% to 5%, the one for benefits is similar or slightly lower (from 1.5% to 5%) (Proper et Mechelen, 2007)
Rate of Return (ROI) for HLPs	<ul style="list-style-type: none"> • According to USA National Institute for Healthcare ROI for HLPs vary between \$1,49 and \$4,7 for \$1 spent. • On average, each \$1 invested in WHPP generates \$3 return over a multi-year period (NIHCM, 2011). • ROI may be equal to 6 (Berry et al, 2010) • HLPs produces many other benefits not captured by ROI – that are relevant to corporate culture, reputation etc. (WHO/WEF, 2008; Proper, Mechelen, 2007)

Recommendations for the government support of corporate healthy lifestyle programs

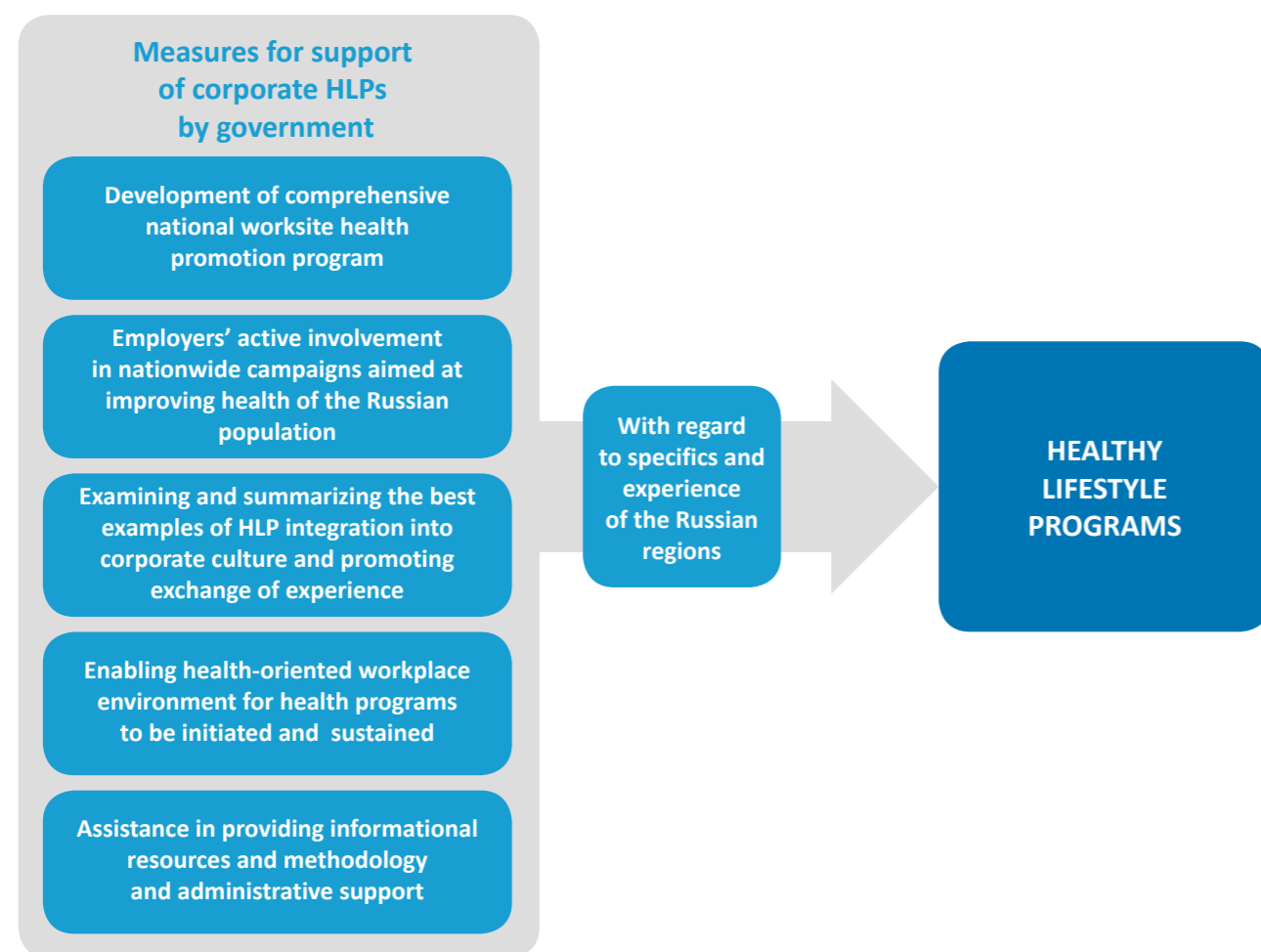
Support of Healthy Lifestyle Programs Can Yield Benefits

- *One of the priority tasks of the state is disease prevention and maintaining the health of its citizens both at the national level (government ministries) and at the regional and municipal levels*
- *Employers can make a significant contribution to improving the health of the workforce which collectively makes up about half of the country's population*

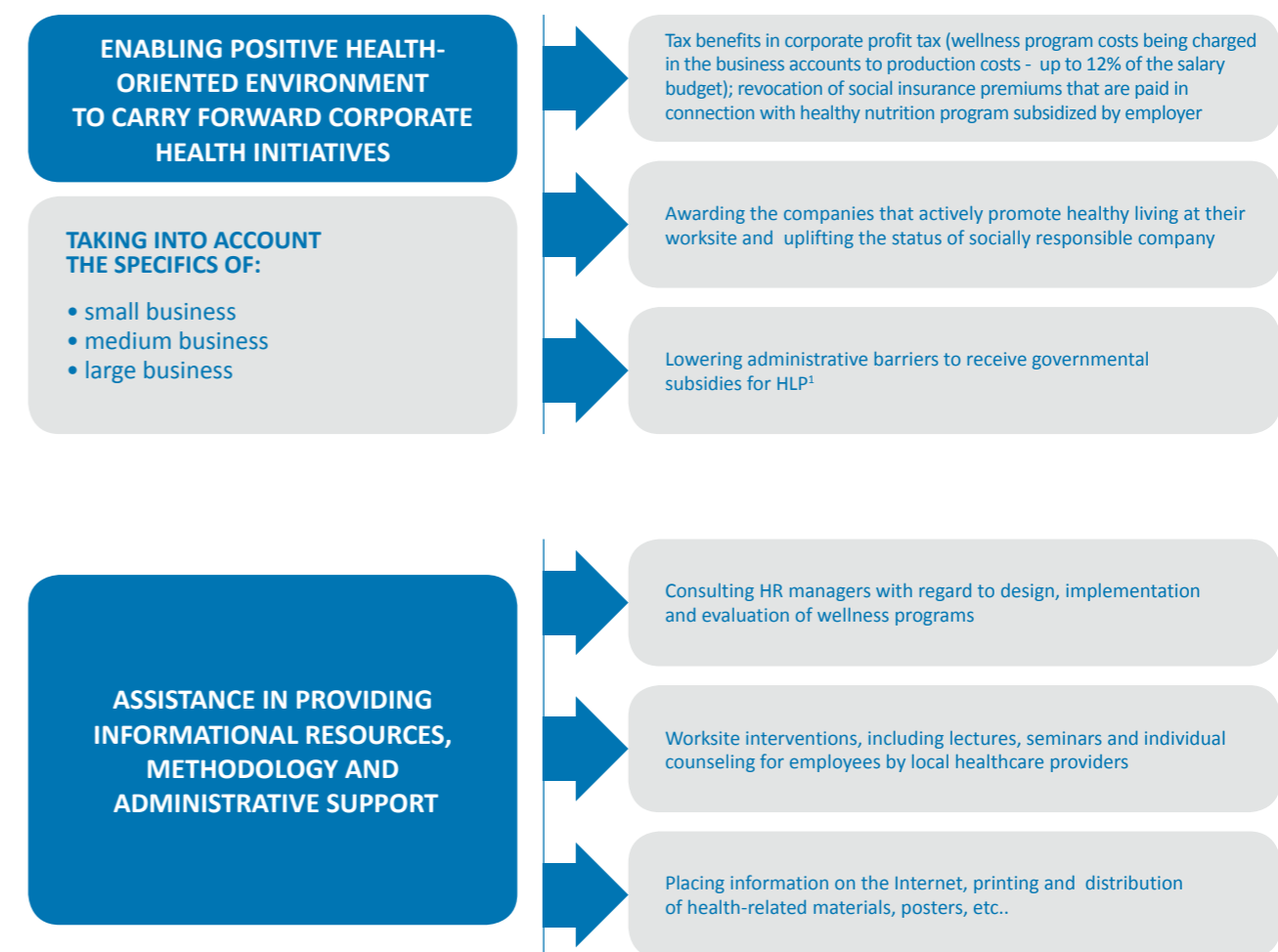


Corporate HLPs Should Be Endorsed by the Government

- *The popular view shared by corporate management¹:*
- *The government should provide benefits and preferences to the companies implementing HLPs at their worksite*
- *At this point, just a small number of companies, introducing corporate health programs receive government support for their implementation*

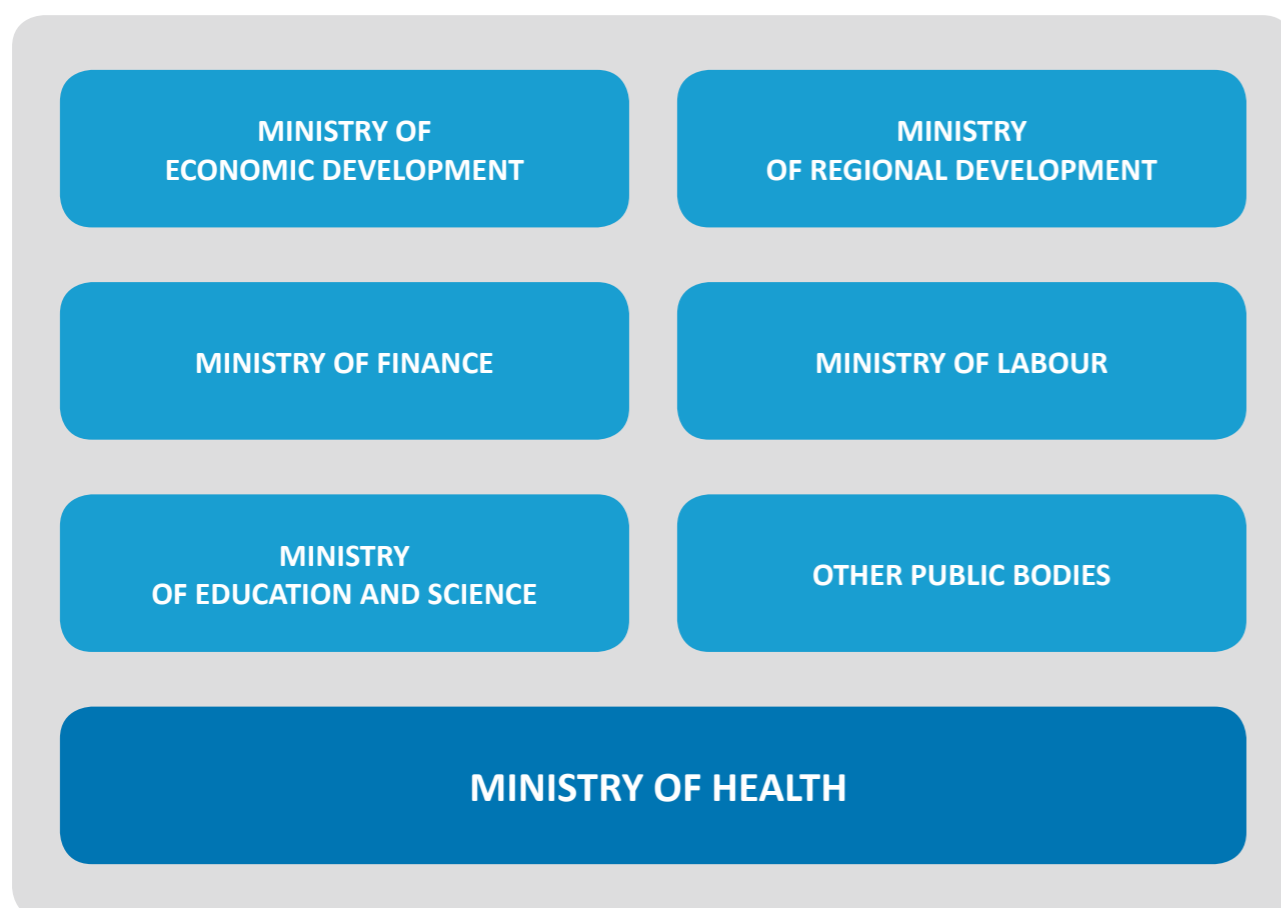


Assistance in Terms of Informational Resources and Administrative Support from the Government Is Required for the Successful Implementation of Corporate HLPs



Governmental Support of Corporate HLPs May be Cross-Sectoral

Public bodies that may participate in designing
and implementing of corporate HLPs





Association of
International
Pharmaceutical
Manufacturers

Ассоциация
международных
фармацевтических
производителей

Российская Федерация, 123001 Москва, Трехпрудный пер., д. 9, стр. 2, офис 313

Тел.: +7 (495) 933-70-40, факс: +7 (495) 933-70-41

E-mail: secretariat@aimp.org

www.aimp.org

9 Trekhprudny per., bldg.2, office 313, Moscow 123001, Russian Federation,

Tel.: +7 (495) 933-70-40, fax: +7 (495) 933-70-41

E-mail: secretariat@aimp.org

www.aimp.org



International Federation
of Pharmaceutical
Manufacturers & Associations

15 Chemin Louis-Dunant, P.O. Box 195, CH - 1211 Geneva 20, Switzerland

Tel.: +41 (22) 338 32 00, fax: +41 (22) 338 32 99

www.ifpma.org

Москва | Moscow
2013-2014