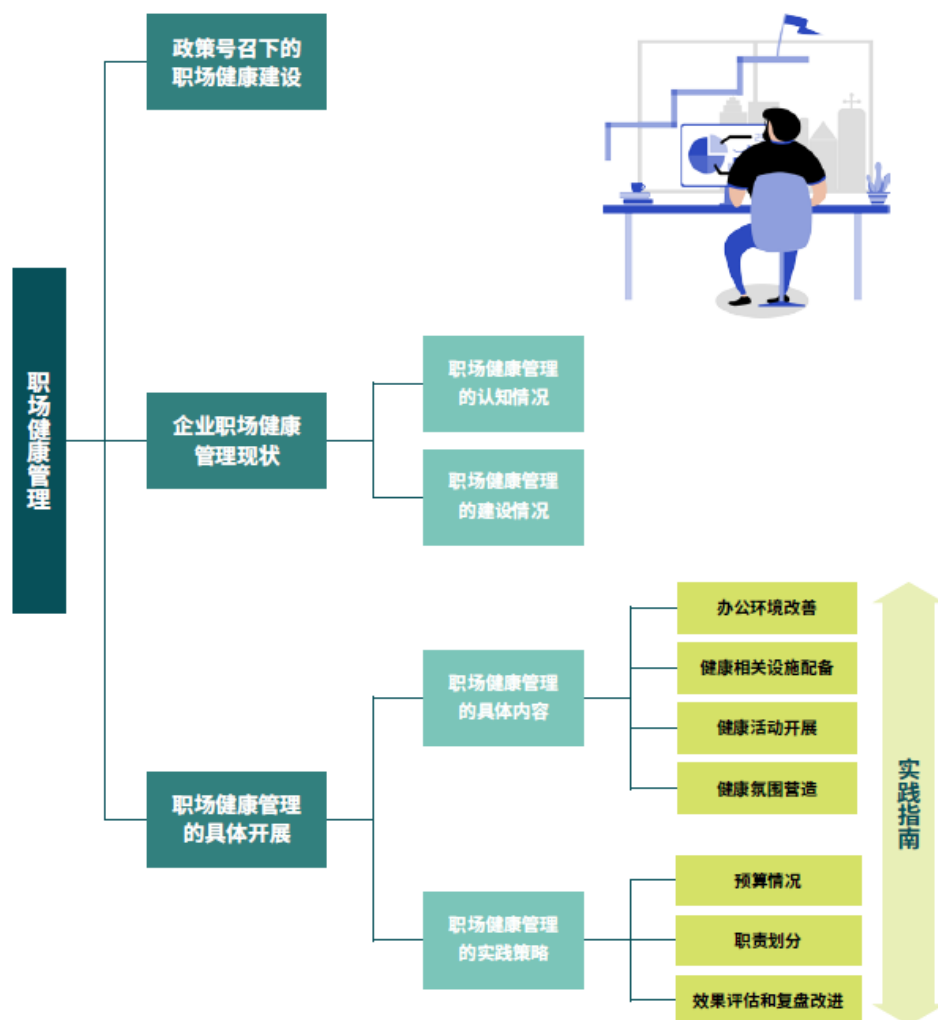


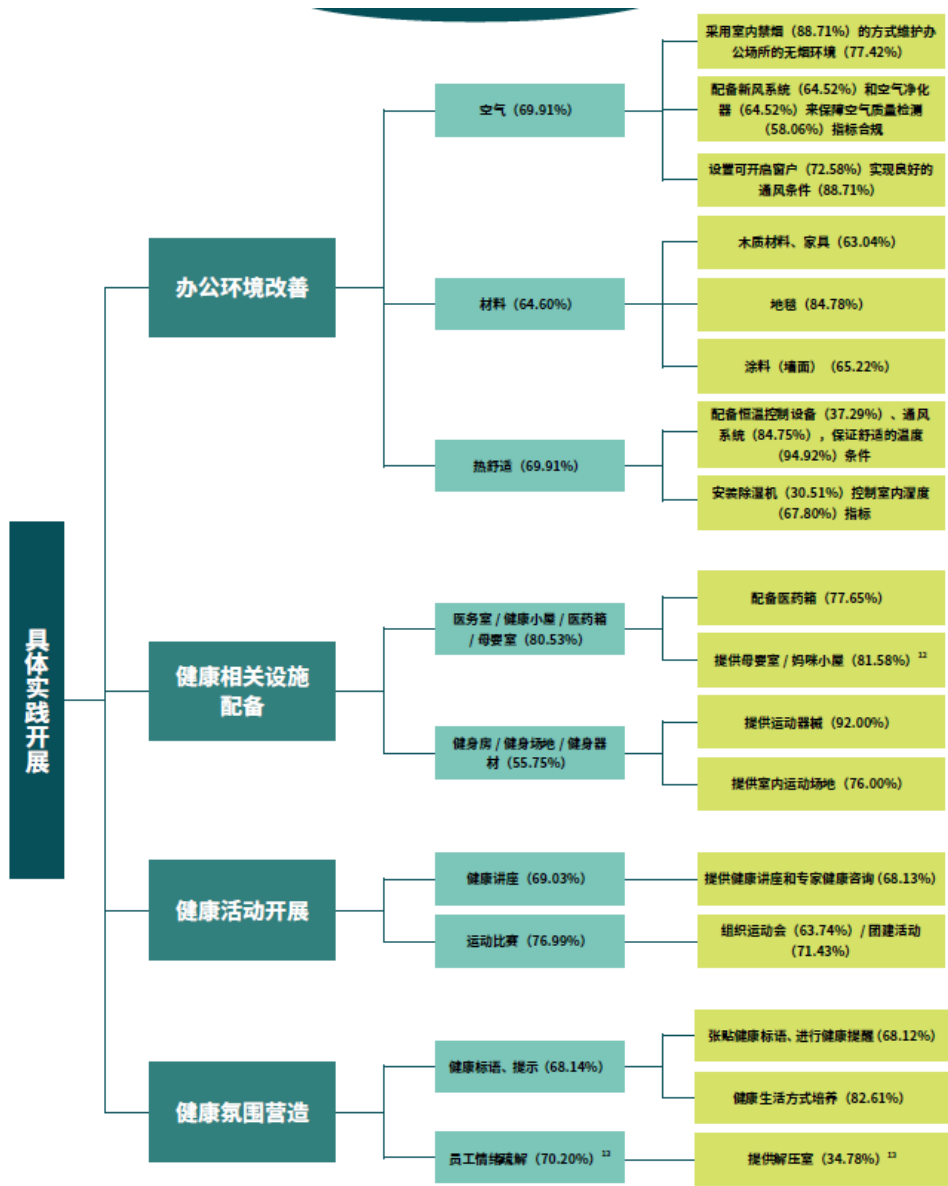
《职场健康管理：打造可持续发展与舒适的工作环境》

工具包

报告框架



➤ 主要发现精粹



➤ 总结清单与解决方案

先决条件	
<p>◆ 企业要从“以人为本”出发，在国家政策的大方针下、在明确职场健康管理内容的基础上，结合自身情况，由浅入深地实施职场健康管理具体内容实施与完善，在保障员工切实利益的基础上，实现企业效益的提升。</p>	
具体实践	
建设内容与 实践策略	措施
办公环境改善	<p>◆ 选取企业对 WELL 标准最为关注的三个内容，以员工最能直观感受到的方式，对办公环境进行改善。</p> <ul style="list-style-type: none"> 空气：对办公室空气质量进行实时监测，安装新风系统和空气净化设备，确保室内空气质量符合健康标准。 材料：在办公室装修时选择低挥发性有机化合物 (VOC) 的油漆和家具。同时采用环保和可持续的材料，减少对环境的影响。 热舒适：基于员工身体健康和工作体验提升，采用冷辐射天花板送风空调系统，减少空调直吹带来的不适。
健康相关设施配备	<p>◆ 企业要把员工生命安全放在第一位，在办公室内配置急救设备必不可少，同时也要确保员工掌握正确的使用方法。</p> <ul style="list-style-type: none"> 在办公区域安装 AED，并标识明显位置。 组织 CPR（心肺复苏术）和 AED（自动体外除颤仪）培训，确保员工在紧急情况下能正确操作。 <p>◆ 久坐对人体造成的伤害不可避免，但企业可以通过配备人体工学座椅减轻员工身体负担，或在员工必经之处放置简易的运动器械，从视觉上提醒员工保持运动。</p> <ul style="list-style-type: none"> 为员工配置符合人体工程学的座椅和可调节的工作台，改善员工的工作体验。 充分利用办公空间，提供便携的运动器械，鼓励员工利用碎片化时间运动，放松身体。

建设内容与 实践策略	措施
健康活动开展	<p>◆ 企业可以组织多样化的健康活动，并设立相应奖品，激励员工参与。</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期组织不同类型和难度的健身活动，如瑜伽、跑步俱乐部等，以满足不同员工的兴趣和体能水平，并给予员工一定物质激励。 安排定期的工间操时间，让员工在工作中有机会进行身体活动。 <p>◆ 针对员工办公地点相对分散的企业，可以选择利用技术手段开展健康活动，以线上组织的形式破除时间、空间限制，让更多员工参与进来。</p> <ul style="list-style-type: none"> 为满足各地员工的健康需求，企业可以选择开发或引入健康管理 APP，记录员工运动数据，鼓励员工参与健康挑战并互相激励。 <p>◆ 更进一步的，企业为了能针对性的解决员工的健康问题，可以与专业健康机构合作，为员工提供专业指导。</p> <ul style="list-style-type: none"> 为员工提供健康检查、健康咨询和专业培训。 定期邀请健康专家举办健康讲座和工作坊，提供专业的健康指导。
健康氛围营造	<p>◆ 从健康文化建设入手，企业可以将职场健康理念与企业文化和价值观结合。</p> <ul style="list-style-type: none"> 企业要明确内部健康宣传的重要性，并将其融入企业文化和价值观中。例如，企业可以在办公室内设置健康提示板、健康小贴士，潜移默化的提升员工的健康意识。 <p>◆ 对于内设员工食堂的企业，可以从健康饮食培养上加大力度，为员工提供健康资源。</p> <ul style="list-style-type: none"> 企业可以通过营养咨询的方式，为员工定制健康饮食食谱，培养员工健康饮食习惯。 <p>◆ 在场域设计上有一定自主权的企业，可以通过设计解压室等方式，帮助员工疏解情绪，营造良好的办公室氛围。</p> <ul style="list-style-type: none"> 通过设立解压室或提供在线心理健康工具，帮助员工应对压力和情绪问题，甚至在一定程度上激发员工的创造性。

<p>预算分配</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 根据企业规模和员工需求，合理规划健康场所管理预算，确保资金的有效分配。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 对于办公环境和健康设施这类硬件的改善，资金投入较高，但使用周期长。在满足基本配置的基础上，企业可以根据具体预算划分情况，并结合员工需求进行环境的进一步改善和设施的增设。 ▪ 而健康活动和健康宣传等软性建设，虽然资金投入较硬件改善有所减少，但却需要较大的人力投入，以实现员工的个性化健康需求。因此企业可以开展周期主题健身活动或宣传活动，以多样化主题满足员工的差异化需求。
<p>职责划分</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 企业要充分发挥主观能动性，针对职场健康管理开展跨部门合作，对任务进行合理分配。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 薪酬福利部门在员工需求了解和项目规划方面需要深度参与。 ▪ 行政 / 后勤部门在健康政策的落地与执行阶段发挥重要作用。 ▪ HR 部门、工会以及 ESG 部门合作，共同推动职场健康政策的实施。 ◆ 针对需要相关专业知识推动的职场健康建设内容，企业可以寻求外部专业机构的帮助。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ “专业事找专业人”，企业可以设立专职健康管理部或指定健康负责人，负责职场健康的整体规划和执行。
<p>效果评估和复盘改进</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 员工对于健康的需求是企业职场健康管理的方向和动力，因此企业要充分鼓励员工参与职场健康管理的改进。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 设立员工建议箱或在线建议平台，鼓励员工提出健康改善建议。 ▪ 举办定期的健康改善工作坊，邀请员工参与讨论和设计新的职场健康管理措施。 ◆ 针对员工的反馈，企业需要定期开展复盘会议，并制定改进计划。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 定期组织健康管理复盘会议，邀请员工代表参与，共同讨论健康管理计划的执行情况和改进空间。 ▪ 分析员工健康数据，识别健康促进计划中的有效措施和应该改进的领域，定制个性化健康改善计划，满足不同员工群体的需求。 ◆ 企业职场健康管理流程的完善是一个循序渐进的过程，最终需要建立一个综合的职场健康管理评估体系，全面、持续的改善职场环境。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 实施周期性健康检查、跟踪关键健康指标的变化，根据实际变化及时调整整体管理的节奏。