



Εργασία.
Κατάλληλη για όλους.
Η Ευρώπη σε Κίνηση.

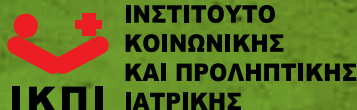
Προαγωγή της υγιούς εργασίας για ανθρώπους με χρόνιες ασθένειες: Οδηγός Καλής Πρακτικής

Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας
στους Χώρους Εργασίας (ENWHP)



ENWHP

www.enwhp.org



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΗΣ
ΙΑΤΡΙΚΗΣ

www.neahygeia.gr



www.edpyxe.gr

Ποιος θα πρέπει να χρησιμοποιήσει αυτόν τον οδηγό;

Ο παρόν Οδηγός Καλής Πρακτικής απευθύνεται κατά κύριο λόγο σε εργοδότες και διευθυντές/ προϊσταμένους, που έρχονται αντιμέτωποι με τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που προκύπτουν από τη διαχείριση των εργαζομένων που πάσχουν από χρόνια νοσήματα και επιθυμούν να τους στηρίξουν, ώστε να παραμείνουν στην εργασία τους ή να συμβάλλουν στη διαδικασία επανένταξής τους στην εργασία μετά από μια περίοδο απουσίας. Δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός πως πολλοί εργαζόμενοι που αναπτύσσουν μία χρόνια ασθένεια μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά στο εργατικό δυναμικό της Ευρώπης.

Συγγραφείς:

Karsten Knoche (Team Health Corporation for Health Management)

Reinhold Sochert (BKK Federal Association)

Kathleen Houston (Scottish Centre for Healthy Working Lives)

© European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), 2012

Επιμέλεια-Ελληνική Έκδοση:

Ινστιτούτο Κοινωνικής & Προληπτικής Ιατρικής (ΙΚΠΙ)

Λαμψάκου 5, 115 28, Αθήνα

Τηλ.: (+30) 210 72 22 727, Fax: (+30) 210 74 87 658

e-mail: info@ispm.gr, website: www.neahygeia.gr, www.edpyxe.gr



**Με τη συγχρηματοδότηση του Προγράμματος
για την Υγεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Χρόνιες ασθένειες και εργασία: οδηγός καλής πρακτικής

Εισαγωγή

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε τον Μάρτιο του 2010 τη στρατηγική «Ευρώπη 2020¹» με αφορμή την οικονομική κρίση, η οποία έχει επιζήμιες συνέπειες στην ανάπτυξη και στην κοινωνική εξέλιξη. Η στρατηγική αυτή έχει διάφορους σκοπούς μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η προαγωγή μιας ορθολογικής, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομίας, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω των εξής στόχων: επένδυση στην έρευνα και στην ανάπτυξη, μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, αύξηση του αριθμού των ατόμων από συγκεκριμένα τμήματα του πληθυσμού που θα συνεχίζουν σε ανώτερες σπουδές και προσπάθειες απομάκρυνσης των ατόμων από τον κίνδυνο της φτώχειας. Εάν υλοποιηθούν αυτοί οι στόχοι, θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε αύξηση της απασχόλησης, της παραγωγικότητας και της κοινωνικής συνοχής.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η ενότητα της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», της οποίας στόχος είναι «η επίτευξη ενός ποσοστού 75% απασχόλησης για τις ηλικίες 20-64 ετών σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση», από την οποία προέκυψε η συγκεκριμένη εκστρατεία. Ωστόσο, το 23,5% του εργαζόμενου πληθυσμού στα 27 κράτη-μέλη της Ε.Ε. αναφέρουν ότι πάσχουν από κάποια χρόνια ασθένεια και το 19% δηλώνουν ότι έχουν μακροχρόνια προβλήματα υγείας².

Οι χρόνια ασθένειες αποτελούν σημαντική πρόκληση, καθώς είναι η κύρια αιτία θνησιμότητας και νοσηρότητας στην Ευρώπη, κι έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προσδόκιμο ζωής με καλή

υγεία. Επίσης, υπάρχουν επαρκή στοιχεία που υποδεικνύουν ότι τα χρόνια νοσήματα επηρεάζουν παράγοντες, όπως το εισόδημα, την ικανότητα εργασίας, τον αριθμό οικειοθελών αποχωρήσεων και την αναπηρία.

Η αντιμετώπιση του ζητήματος των χρόνιων νοσημάτων στο χώρο εργασίας θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη, επικερδή απασχόληση, μικρότερη εξάρτηση από τα κρατικά επιδόματα, λιγότερη επιβάρυνση στα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης και αυξημένη παραγωγικότητα.

Οι στόχοι που ορίζονται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020» απαιτούν πολυεπίπεδη ανταπόκριση και η 9η Πανευρωπαϊκή Πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Προαγωγή Υγείας στους Χώρους Εργασίας (ENWHP) έχει ως στόχο να συμβάλλει στην ευρύτερη ευρωπαϊκή προσπάθεια για την επίτευξη της βιώσιμης απασχόλησης.

Τι είναι το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή Υγείας στους Χώρους Εργασίας (ENWHP);

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή Υγείας στους Χώρους Εργασίας (ENWHP) ιδρύθηκε επισήμως το 1996 και έκτοτε ηγείται των εξελίξεων στην Προαγωγή Υγείας στην Εργασία (ΠΥΕ) στην Ευρώπη. Με τη διεξαγωγή μιας σειράς κοινών πρωτοβουλιών (βλ. Παράρτημα Α) έχει αναπτύξει κριτήρια καλής πρακτικής για την ΠΥΕ για πολλά διαφορετικά είδη επιχειρήσεων/οργανισμών κι έχει δημιουργήσει υποδομές για την ΠΥΕ μεταξύ των

κρατών-μελών (βλ. Παράρτημα Β). Το όραμα του ENWHP είναι να υπάρχουν «υγιείς εργαζόμενοι σε υγιείς επιχειρήσεις & οργανισμούς».

Το ENWHP διευκολύνει τη διακρατική ανταλλαγή πληροφοριών και τη διάδοση καλών πρακτικών, μέσω διεθνών και εθνικών δικτύων και φόρουμ, και υποστηρίζει ένα ανεπίσημο δίκτυο εθνικών οργανισμών για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και φορέων προαγωγής υγείας, δημόσιας υγείας και κοινωνικής ασφάλισης σε όλη την Ευρώπη.

Το ENWHP είχε από την ίδρυσή του μία σταθερή ανάπτυξη και σήμερα απαριθμεί μέλη από 28 Ευρωπαϊκές χώρες. Τα μέλη και οι συνεργάτες του Δικτύου εργάζονται από κοινού για τη βελτίωση της εργασιακής υγείας και ευεξίας και για τη μείωση του αντίκτυπου των σχετιζόμενων με την εργασία ασθενειών στο εργατικό δυναμικό. Το ENWHP λειτουργεί ως μία πλατφόρμα συνεργασίας για όσους ενδιαφέρονται για τη βελτίωση της υγείας στους χώρους εργασίας και θέλουν να είναι μέρος:

«[...] ενός δικτύου εθνικών οργανισμών για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και φορέων για τη δημόσια υγεία αφιερωμένων στην ανάπτυξη και προαγωγή καλών πρακτικών σχετικών με την υγεία στους χώρους εργασίας, κάτι που με τη σειρά του συμβάλλει σε μια βιώσιμη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στην Ευρώπη.³»

Γιατί να συμμετάσχουν οι εργοδότες στην εκστρατεία;

Ο χώρος εργασίας επηρεάζει άμεσα την υγεία των ατόμων, καθώς αποτελεί το μέρος που περνούν το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας τους. Το γεγονός αυτό τον καθιστά το ιδανικό πλαίσιο για την προαγωγή ενός υγιούς τρόπου ζωής, συμβάλλοντας έτσι στη βελτίωση της κατάστασης της υγείας των εργαζομένων. Η σημαντικότητα για τη διατήρηση της καλής υγείας των εργαζομένων τονίζεται ακόμη περισσότερο από το γεγονός πως οι οικονομικές επιδόσεις και η παραγωγικότητα των περισσότερων επιχειρήσεων, και κατά συνέπεια συνολικά της οικονομίας μίας χώρας, απαιτεί κινητοποιημένους και υγιείς εργαζομένους.

Το γεγονός πως οι επιχειρήσεις θα έρχονται ολοένα και περισσότερο αντιμέτωπες με την έλλειψη εργατικού δυναμικού και η ύπαρξη υψηλού ποσοστού εργαζομένων, οι οποίοι πάσχουν από μακροχρόνια προβλήματα υγείας και χρόνιες παθήσεις, καθιστούν καίριο ζήτημα την επένδυση σε στρατηγικές για την προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας.

Γιατί να υποστηρίξετε την εκστρατεία;

- Δημιουργείτε ένα θετικό περιβάλλον, όπου οι άνθρωποι απολαμβάνουν να εργάζονται.
- Λιγότερες αναρρωτικές άδειες, άρα λιγότερες χαμένες ημέρες εργασίας.
- Λιγότερες αποχωρήσεις έμπειρων εργαζομένων, διατήρηση των γνώσεων των υπαλλήλων σας.
- Κερδίζετε το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω της αυξημένης παραγωγικότητας.
- Μειώνετε το κόστος υγειονομικής περίθαλψης και αποφεύγετε το κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης ενός αντικαταστάτη.
- Αποφεύγετε το πιθανό κόστος επίλυσης νομικών διαφορών, που μπορεί να προκύψει στο πλαίσιο της δια νόμου προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Τι μπορούν να κερδίσουν οι εργαζόμενοι;

Η διατήρηση της εργασίας ή επιστροφή σε αυτή μπορεί να συμβάλλει εξαιρετικά στην ενίσχυση της ψυχικής ευεξίας των χρονίως πασχόντων εργαζομένων, με την αναγνώριση της προσφοράς τους, κάτι που μπορεί να έχει θετική επίδραση και στην ανάρρωσή τους.

Οι εργαζόμενοι, παραμένοντας ή επιστρέφοντας στην παραγωγική διαδικασία, επωφελούνται από τη λήψη του συνόλου της αμοιβής τους, το οποίο με τη σειρά του οδηγεί σε μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

Οφέλη για την κοινωνία

Η υλοποίηση στρατηγικών για τη διατήρηση των ατόμων με χρόνια νοσήματα στην εργασία ή/και την επιστροφή τους σε αυτή, είναι στην ουσία και μία επένδυση για την εθνική οικονομική παραγωγικότητα και κοινωνική συνοχή.

Η οικονομική επιχειρηματολογία

Υπάρχει μία ισχυρή οικονομική επιχειρηματολογία που υποστηρίζει τις επενδύσεις για την υγεία στο χώρο εργασίας. Η πρόκληση για τους εργοδότες είναι να βρουν την ισορροπία μεταξύ της επίτευξης των στόχων της επιχείρησης και των αναγκών υγείας των εργαζομένων με χρόνιες ασθένειες. Τέσσερις κύριοι παράγοντες ευθύνονται για το μεγαλύτερο μέρος της επιβάρυνσης που επιφέρουν τα χρόνια μη μεταδιδόμενα νοσήματα: το κάπνισμα, η φτωχή διατροφή, το αλκοόλ και η έλλειψη φυσικής δραστηριότητας. Αυτοί οι παράγοντες σχετίζονται με θέματα του τρόπου ζωής, τα οποία μπορούν να

τροποποιηθούν από συμπεριφορικές αλλαγές ή/και την επίδραση προγραμμάτων προαγωγής της υγείας στους χώρους εργασίας⁴. Όλο το εργατικό δυναμικό μίας επιχείρησης επωφελείται από τέτοιου είδους προγράμματα, αλλά, κυρίως για τους εργαζομένους με χρόνιες ασθένειες, μπορούν να επιφέρουν σημαντική βελτίωση στο επίπεδο της υγείας τους.

Υπάρχει πληθώρα ενδείξεων που υποστηρίζουν τη σημαντικότητα υλοποίησης δράσεων προαγωγής της υγείας στο εργασιακό περιβάλλον και τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν για τους εργοδότες από την επένδυση σε αντίστοιχα προγράμματα⁵.

Πίνακας 1: Οφέλη που μπορούν να προέλθουν από την επένδυση σε προγράμματα ΠΥΕ

Προγράμματα προαγωγής υγείας στο χώρο εργασίας	Επιστροφή της επένδυσης σε Δολάρια Η.Π.Α. (\$)	Βιβλιογραφία
Ιατρικά έξοδα	1:2.3 με 1:5.9	Sokoll, Kramer, Bodeker (2009) ⁵ IGA-Report 13e
Εξοικονόμηση από μείωση των απουσιών	1:2.5 και/ή 1:4.85 με 1:10.1	Sokoll, Kramer, Bodeker (2009) ⁵
Προγράμματα διακοπής καπνίσματος και ελέγχου του καπνίσματος	1:2	Moher et al (2005) ⁵
Πρόληψη κατάχρησης αλκοόλ	Δύσκολη η εκτίμηση εξαιτίας της πληθώρας των παραγόντων εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος που συμβάλλουν στον εθισμό. Ωστόσο, η τρέχουσα γνώση υποστηρίζει ότι αυτά τα προγράμματα μπορούν να έχουν θετική επίδραση στη μείωση του αριθμού των χαμένων εργασιακών ημερών.	Rey-Riek et al (2003) ⁵
Παρεμβάσεις για το στρες	Σημειώνονται θετικά οικονομικά οφέλη. Κάποιες παρεμβάσεις συνδυάζουν δράσεις σε οργανωτικό & ατομικό επίπεδο, ενώ άλλες περιορίζονται σε ένα εκ των δύο.	Michie and Williams (2003) ⁵

Οποιαδήποτε απόφαση από τη διοίκηση να επενδύσει στην προαγωγή υγείας στο χώρο εργασίας απαιτεί προσεκτική διερεύνηση του τρόπου υλοποίησης, αλλά για τη στοιχειοθέτηση επιχειρηματολογίας υπέρ αυτού, οι ενδείξεις που παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 θα βοηθήσουν στην αξιολόγηση των πιθανών δραστηριοτήτων.

Καθώς οι επιχειρήσεις θα έρχονται αντιμέτωπες με δημογραφικές αλλαγές και ελλείψεις εργατικού δυναμικού, η μελλοντική επιτυχία για πολλές από αυτές εξαρτάται από την ύπαρξη ενός κινητοποιημένου, ικανού και υγιούς εργατικού δυναμικού. Η υγεία των εργαζομένων διαδραματίζει κεντρικό ρόλο σε πολλές οικονομικές εκτιμήσεις και συζητήσεις. Κάθε εταιρεία χρειάζεται να αντιμετωπίσει την πρόκληση της διατήρησης της υγείας και της ικανότητας ενός εργατικού δυναμικού που γηράσκει, προβλέποντας, παράλληλα, τους τρόπους προσαρμογής του χώρου εργασίας για αυτούς που παρουσιάζουν χρόνια νοσήματα.

Η στροφή προς τα βραχυπρόθεσμα εταιρικά έργα, όπου οι πόροι είναι περιορισμένοι και οι προσδοκίες υψηλές, μπορεί να οδηγήσει σε παρουσία των εργαζομένων στην εργασία ενώ ασθενούν, όπου η παραγωγικότητά τους είναι αναμενόμενα μειωμένη (presenteeism) ή απευθείας σε απουσιασμό (absenteeism). Το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από την ανισορροπία μεταξύ του υπερβολικού φόρτου σε πνευματικές απαιτήσεις και των σωματικά μη απαιτητικών εργασιών. Το φαινόμενο αυτό σχετίζεται με μακροχρόνιες ασθένειες, όπως η κατάθλιψη, η επαγγελματική

εξουθένωση (burn-out) ή οι μυοσκελετικές παθήσεις, και θα πρέπει να οδηγήσει σε παρέμβαση για την πρόληψη της ανάπτυξης χρόνιων ασθενειών. Είναι σημαντικό να δημιουργηθεί ένας υποχρεωτικός και συστηματικός τρόπος διαχείρισης της εργασιακής υγείας και παροχής επαγγελματικής υποστήριξης σε αυτούς που βρίσκονται σε κίνδυνο να αναπτύξουν κάποια αναπηρία. Ωστόσο, δεν υπάρχει μια προσέγγιση που να ταιριάζει σε όλες τις περιπτώσεις και η επιτυχία εξαρτάται από την υλοποίηση μέτρων που ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της επιχείρησης.

Η προαγωγή της υγείας στο χώρο εργασίας διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο στην προσπάθεια για τη βελτίωση της υγείας των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε αυτούς με χρόνια νοσήματα, επιτρέποντάς τους την επίτευξη μιας βιώσιμης απασχόλησης.

Γιατί να δώσουμε έμφαση στη διαχείριση της υγείας στο εργασιακό περιβάλλον, στην επιστροφή στην εργασία και στις χρόνιες ασθένειες;

Οι επιχειρήσεις αναζητούν πάντα καινούριους τρόπους για να προάγουν την παραγωγικότητα. Τις τελευταίες δυο δεκαετίες οι εταιρείες παγκοσμίως έχουν αρχίσει να στρέφουν την προσοχή τους στη βελτίωση της υγείας των εργαζομένων τους, ως μέσο απόκτησης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου έχουμε δει ραγδαίες αλλαγές στη φύση της εργασίας και στο ίδιο το εργασιακό περιβάλλον. Οι καθιερωμένοι τρόποι εργασίας έπρεπε να αλλάξουν ανταποκρινόμενοι σε αυτές τις αλλαγές και οι εργαζόμενοι σήμερα

είναι εκτεθειμένοι σ' ένα ευρύ φάσμα κινδύνων που δημιουργούνται από τις απαιτήσεις της βιομηχανίας. Ως εργοδότης αναμένεται να δράτε σύμφωνα με τη νομική σας υποχρέωση που υπαγορεύει να φροντίζετε ώστε να ελαχιστοποιούνται οι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων σας και να παρέχετε ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας.

Η κατάσταση του εργατικού δυναμικού είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία της κάθε επιχείρησης.

Οι δημογραφικές τάσεις δείχνουν μια μείωση στον αριθμό των ατόμων που θα εισέλθουν στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια των επόμενων 10 ετών⁶. Τα όριο ηλικίας μέχρι το οποίο τα άτομα θα εργάζονται διευρύνεται, και η μεγαλύτερη ηλικία συνεπάγεται, συχνά, την ανάπτυξη χρόνιων ασθενειών. Θα πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι ορισμένοι άνθρωποι αναπτύσσουν χρόνιες ασθένειες κατά τη νεανική ή μεσήλικη φάση της ζωής τους. Ανεξαρτήτως της ηλικίας του ατόμου και του χρόνου έναρξης της νόσου, οι εργαζόμενοι



που παρουσιάζουν χρόνιες ασθένειες μπορεί να αποτελέσουν πρόκληση για τον διευθυντή/προϊστάμενο που θα κληθεί να διαχειριστεί ένα εύρος ζητημάτων. Για παράδειγμα, η προσωρινή μεταφορά του φόρτου εργασίας στους συναδέλφους αρχικά μπορεί να γίνει ανεκτή, αλλά στη συνέχεια οδηγεί σε δυσαρέσκεια, ενώ, παράλληλα, η συνεπαγόμενη έλλειψη κατανόησης μπορεί να οδηγήσει σε στιγματισμό του εργαζόμενου που ασθενεί. Για να αποφύγει το στίγμα, το άτομο μπορεί να προτιμήσει να κρύψει την ύπαρξη της ασθένειάς του, το οποίο με τη σειρά του θα προκαλέσει δυσκολίες τόσο στον ίδιο όσο και στην επιχείρηση. Επίσης, υπάρχει και το κόστος που συνδέεται με την αντικατάσταση μελών του προσωπικού που αποχωρούν και τη μείωση στην παραγωγικότητα.

Από τη σκοπιά των εργαζομένων, η πλειοψηφία αυτών θα δεχθούν με χαρά την ευκαιρία να συνεισφέρουν στην κοινωνία, καθώς εκτιμούν και αναγνωρίζουν τη σημαντικότητα της απασχόλησης και της δυνατότητας να κερδίζουν το σύνολό της αμοιβής τους, ώστε να μην εξαρτώνται από την παροχή επιδομάτων.

Οι διευθυντές/προϊστάμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι συχνά οι χρόνιες ασθένειες εμφανίζονται με ένα εύρος συμπτωμάτων που συμβάλλουν στην επιβάρυνση της κατάστασης της υγείας, συνεπώς ο στόχος για αυτούς θα πρέπει να είναι να βοηθήσουν τα άτομα να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην εργασία τους, προσπαθώντας ταυτόχρονα να επιτύχουν το βέλτιστο βαθμό εργασιακής απόδοσης.

Παράλληλα, οι επιχειρήσεις αναζητούν

βιώσιμες στρατηγικές για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της αναβολής της συνταξιοδότησης, ως έναν τρόπο για να αντισταθμίσουν το αυξανόμενο κόστος της υγειονομικής περίθαλψης και των δημογραφικών αλλαγών. Η αξιοποίηση των ατόμων με αναπηρίες και χρόνιες ασθένειες βοηθά τις επιχειρήσεις στην προσπάθειά τους για ένα δημιουργικό και καινοτόμο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, η απασχόληση μπορεί να ωφελήσει τόσο το άτομο όσο και την ίδια την επιχείρηση.

Ωστόσο, σε εθνικό επίπεδο λίγες χώρες έχουν θέσει ως στόχο τη χάραξη μιας πολιτικής για την υγεία στο χώρο εργασίας και, κατά συνέπεια, υπάρχουν πολλά και, σε αρκετές περιπτώσεις, αντιφατικά συστήματα, τα οποία εμφανίζουν σημαντικά κενά. Για παράδειγμα, οι περισσότεροι αντιμετωπίζουν τους δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους με διαφορετικό τρόπο, και η πρόσβαση στις υπηρεσίες απασχόλησης μπορεί να διαφοροποιείται εάν το άτομο είναι άνεργο ή με αναπηρία.

Η υλοποίηση της καλής πρακτικής συνίσταται σε ολοκληρωμένες στρατηγικές για την υγεία στους χώρους εργασίας, συμπληρώνοντας το χάσμα μεταξύ των συστημάτων απασχόλησης και των συστημάτων διαχείρισης της αναπηρίας. Ο στόχος μας, μέσω της υλοποίησης της συγκεκριμένης εκστρατείας, είναι να συμβάλλουμε, ώστε «να παρέχεται η κατάλληλη υπηρεσία στον κατάλληλο άνθρωπο την κατάλληλη στιγμή», όπως το θέτει και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD)⁷.



"Η χρόνια ασθένεια ορίζεται ως μια ασθένεια που οδηγεί σε προβλήματα υγείας και αναπηρίες που απαιτούν συνεχή διαχείριση για διάστημα κάποιων ετών"
Βασισμένο στον ορισμό του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας²⁵

Τι σημαίνει προαγωγή της υγείας στο χώρο εργασίας, επιστροφή στην εργασία και χρόνια ασθένεια στο πλαίσιο της βιώσιμης απασχόλησης

Η έννοια της προαγωγής υγείας στους χώρους εργασίας (ΠΥΕ), αποκτά συνεχώς μεγαλύτερη σημασία, καθώς όλο και περισσότερες επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ότι η επιβίωσή τους στον ανταγωνισμό της παγκόσμιας αγοράς σημαίνει να έχουν ένα υγιές εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, οι κοινότητες, οι οργανισμοί και οι κοινωνικές ομάδες μπορεί να έχουν διαφορετικές απόψεις για το τι περιλαμβάνουν οι έννοιες της διαχείρισης της υγείας στους χώρους εργασίας, των χρόνιων ασθενειών και της επιστροφής στην εργασία. Ο παρόν οδηγός χρησιμοποιεί τους παρακάτω ορισμούς, τους οποίους προτείνουμε ότι θα μπορούσαν να υιοθετήσουν και οι εργοδότες:

Τι εννοούμε με τον όρο «προαγωγή υγείας στο χώρο εργασίας»;

Γενικά, η «εργασιακή υγεία» αποτελεί έναν όρο που είναι ευρέως αποδεκτό να αναφέρεται στις επιπτώσεις που έχει η εργασία στην υγεία και το αντίστροφο. Επίσης, ο όρος περιλαμβάνει και την προαγωγή της υγείας και της ευεξίας στο εργασιακό περιβάλλον. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Προαγωγής Υγείας στους Χώρους Εργασίας (ENWHP) ορίζει την ΠΥΕ ως «τις συντονισμένες προσπάθειες των εργοδοτών, των εργαζομένων και της κοινωνίας, ώστε να βελτιωθεί η υγεία και η ευεξία των ανθρώπων στο εργασιακό περιβάλλον». Η διαχείριση και η προαγωγή της υγείας στο χώρο εργασίας προσφέρουν μια αποτελεσματική προσέγγιση, που συνδυάζει τη βελτίωση του οργανωσιακού και του φυσικού εργασιακού περιβάλλοντος, με την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων με χρόνιες ασθένειες. Επίσης συμπεριλαμβάνει:

- τη δέσμευση της διοίκησης της επιχείρησης στη βελτίωση της υγείας των εργαζομένων της
- την παροχή κατάλληλης πληροφόρησης στους εργαζομένους και τη θέσπιση ολοκληρωμένων στρατηγικών επικοινωνίας

- την εμπλοκή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- την ανάπτυξη μιας εργασιακής κουλτούρας που βασίζεται στη συνεργασία μεταξύ του εργοδότη και του προσωπικού
- την οργάνωση των εργασιακών καθηκόντων και διαδικασιών, ώστε να ενισχύουν αντί να βλάπτουν την υγεία
- το να κάνουν τις υγιεινές επιλογές εύκολες επιλογές, βάζοντάς τες στο κέντρο των πολιτικών και των πρακτικών της επιχείρησης
- την αναγνώριση ότι οι επιχειρήσεις έχουν αντίκτυπο στους ανθρώπους και ότι αυτό δεν είναι πάντοτε ευνοϊκό για την υγεία και την ευημερία τους.

Το κόστος της ασθένειας, του απουσιασμού από την εργασία και των αποχωρήσεων προσωπικού αποτελούν τους βασικούς παράγοντες που καταδεικνύουν στις επιχειρήσεις την αναγκαιότητα για την ανάπτυξη προγραμμάτων και πολιτικών για τη βελτίωση της υγείας στους χώρους εργασίας. Ακόμη και σε πολύ μεγάλες εταιρείες, το κόστος που προκύπτει από την ύπαρξη ενός ακατάλληλου ή ελλιπούς συστήματος διαχείρισης της υγείας των εργαζομένων, δεν αντισταθμίζεται με την ύπαρξη ενός μεγάλου αριθμητικά εργατικού δυναμικού. Στην πραγματικότητα, το κόστος από την αποτυχία αντιμετώπισης του ζητήματος μπορεί να είναι πολύ μεγάλο και, συνήθως, οδηγεί σε υψηλό ποσοστό απουσιασμού (absenteeism). Μπορεί, επίσης, τα άτομα να προσέρχονται στην εργασία τους χωρίς όμως να είναι σε θέση να εργαστούν παραγωγικά, εξαιτίας των συμπτωμάτων ή της νόσου που έχουν, και συνεχίζουν να εργάζονται παρά την κακή κατάσταση της υγείας τους (presenteeism). Αυτό όχι μόνο οδηγεί σε πτώση της προσωπικής τους αποδοτικότητας, αλλά θέτει σε κίνδυνο και τη

συνολική παραγωγικότητα, την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της ίδιας της επιχείρησης.

Παραδείγματα καλών πρακτικών στην προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα του ENWHP: www.enwhp.org/enwhp-initiatives/9th-initiative-ph-work/models-of-good-practice.html

Τι είναι χρόνια ασθένεια;

Οι χρόνιες ασθένειες αποτελούν την κυριότερη αιτία θανάτου στην Ευρώπη και ορίζονται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας ως: «Όλες οι ασθένειες που συνεπάγονται προβλήματα υγείας τα οποία απαιτούν συνεχή διαχείριση για διάστημα

ετών ή δεκαετιών»⁸. Είναι, συνήθως, μη μεταδοτικές ασθένειες με μεγάλη διάρκεια και αργή εξέλιξη, οι οποίες επηρεάζουν την ποιότητα της καθημερινής ζωής, έχουν επιπτώσεις για τα συστήματα υγείας και κοινωνικής φροντίδας και τους εργοδότες, ενώ συνδέονται με παράγοντες, όπως η γήρανση, ο τρόπος ζωής και η γενετική προδιάθεση. Αν και στις ανεπτυγμένες χώρες τα χρόνια νοσήματα εντοπίζονται συχνότερα σε ηλικίες άνω των 65 ετών, δεν είναι σε καμία περίπτωση σπάνιο να παρουσιάζονται και σε άτομα του εργασιακά ενεργού πληθυσμού. Στον Πίνακα 2. που ακολουθεί, παρουσιάζονται εν συντομία, για ορισμένες από τις πιο συνηθισμένες χρόνιες ασθένειες σε όλη την Ευρώπη, η οικονομική επιβάρυνση, τα ποσοστά θνησιμότητας και νοσηρότητας και οι αντίστοιχοι



Πίνακας 2: Ορισμένες κοινές χρόνιες ασθένειες στην ΕΕ, τα οικονομικά κόστη και οι σχετικοί παράγοντες κινδύνου

	Ποσοστά θνησιμότητας και νοσηρότητας στην ΕΕ	Κόστος για την οικονομία	Σχετικοί παράγοντες κινδύνου
Καρκίνοι π.χ. παχέος εντέρου, μαστού, προστάτη, πνεύμονα και στομάχου	1,7 εκατ. θάνατοι το 2008 ¹⁰	€54 δις ¹¹	Κάπνισμα Αλκοόλ
Καρδιαγγειακά νοσήματα π.χ. στεφανιαία νόσος, ισχαιμικό εγκεφαλικό επεισόδιο, υπέρταση	2 εκατ. θάνατοι ⁹	€192 δις, συμπεριλαμβανομένων 110 δις € για τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης ⁵	Χρήση καπνού Ανθυγιεινή διατροφή Έλλειψη σωματικής δραστηριότητας Κατάχρηση αλκοόλ
Χρόνια Νεφρική Νόσος	10% του πληθυσμού προσβάλλεται, τουλάχιστον 40 εκατ. άνθρωποι στην ΕΕ ¹⁷		Υπέρταση Διαβήτης Παχυσαρκία Κάπνισμα
Ηπατικά Νοσήματα π.χ. ηπατίτιδα Β, C, D, E και μη-λοιμώδεις μορφές (αλκοολική και αυτό-άνοση ηπατίτιδα), κίρρωση του ήπατος, λιπώδες ήπαρ, καρκίνος του ήπατος, γενετικές ασθένειες (αμνοχρωμάτωση, νόσος του Wilson και σύνδρομο Gilbert)	70.000 θάνατοι τον χρόνο από χρόνια ηπατική νόσο ¹⁴	Μέσο κόστος στην Ευρώπη €645 το μήνα ανά ασθενή ¹⁵	Κατανάλωση αλκοόλ Παχυσαρκία Κατανάλωση κορεσμένων λιπαρών

<p>Ψυχική Υγεία</p>	<p>Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας εκτιμά ότι κάθε χρόνο 33,4 εκατ. Ευρωπαίοι έχουν μείζονα κατάθλιψη.²⁰</p> <p>Η αυτοκτονία, λόγω καταθλιπτικών διαταραχών, είναι η τρίτη σημαντικότερη αιτία θανάτου νέων ανθρώπων στην Ευρώπη.²¹</p> <p>Ο αριθμός των ατόμων με άνοια στην Ευρώπη ηλικίας 60 ετών και άνω εκτιμάται να αυξηθεί από 7,7 εκατ. που ήταν το 2001 σε 10,8 εκατ. το 2020. Χωρίς αποτελεσματική πρόληψη και θεραπεία, ο αριθμός αυτός αναμένεται να διπλασιαστεί στα 15,9 εκατ. το 2040. Η αύξηση κυμαίνεται από 31% έως 51% σε διαφορετικές περιοχές.²²</p>	<p>Το κόστος εκτιμάται μεταξύ του 3% και του 4% του ΑΕΠ</p>	
<p>Παχυσαρκία</p> <p>π.χ. υπέρταση, υπεργλυκαιμία, στεφανιαία νόσος και διαβήτης τύπου 2</p>	<p>Ανάμεσα στα 19 Κράτη-Μέλη, για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, τα ποσοστά των υπέρβαρων και παχύσαρκων ατόμων στον ενήλικο πληθυσμό κυμαίνονταν για την περίοδο 2008-2009 από 36,9 % έως 56,7% για τις γυναίκες και από 51% έως 69,3% για τους άνδρες.¹⁸</p>	<p>Οι επιπλέον κατά κεφαλήν άμεσες δαπάνες κυμαίνονται από €117 έως €1.873, ανάλογα με τις κατηγορίες δαπανών και την ομάδα σύγκρισης.¹⁹</p>	<p>Ανθραγενείς διατροφικές συνήθειες</p> <p>Καθιστικός τρόπος ζωής</p>
<p>Παθήσεις του Αναπνευστικού Συστήματος</p> <p>π.χ. χρόνια αποφρακτική πνευμονοπάθεια (ΧΑΠ), άσθμα, καρκίνος του πνεύμονα και φυματίωση</p>	<p>43,6 θάνατοι, κατά μέσο όρο, ανά 100.000 κατοίκους.</p> <p>Οι αναπνευστικές παθήσεις σχετίζονται με την ηλικία, με τη συντριπτική πλειοψηφία των θανάτων από τις ασθένειες αυτές να καταγράφονται σε άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω.¹²</p>	<p>€100 δις υπερεπιδεινωμένων και των δαπανών υγειονομικής περιθαλψής και των χαμένων ημερών εργασίας¹³</p>	<p>Κάπνισμα</p> <p>Διάφορες μορφές αμμοσφαιρικών ρύπων</p>
<p>Διαβήτης τύπου 2</p> <p>Η μικροαγγειακή νόσος οδηγεί σε διαταραχές της όρασης, τύφλωση και νεφρική ανεπάρκεια. Επιπλέον, ο διαβήτης τύπου 2 συμβάλλει στην εκδήλωση καρδιαγγειακής νόσου και εγκεφαλικών επεισοδίων.</p>	<p>31 εκατ. περιστατικά (σχεδόν το 10% του συνολικού πληθυσμού της Ευρώπης)¹⁶</p>	<p>€166 δις¹⁶</p>	<p>Ανθραγενείς διατροφικές συνήθειες</p> <p>Καθιστικός τρόπος ζωής</p>

παράγοντες κινδύνου.

Αυτή η λίστα των χρόνιων καταστάσεων είναι ενδεικτική, αλλά σε καμία περίπτωση πλήρης. Πηγές πληροφόρησης για συγκεκριμένες χρόνιες ασθένειες μπορείτε να βρείτε στο Παράρτημα Γ.

Οι χρόνιες καταστάσεις επηρεάζουν τη διαθεσιμότητα εργατικού δυναμικού και το συνεπαγόμενο επίπεδο παραγωγικότητας. Άλλες επιπτώσεις των χρόνιων ασθενειών αφορούν στη μείωση των ωρών εργασίας, στην αύξηση των οικειοθελών αποχωρήσεων και της εναλλαγής πλαισίων εργασίας, στην απώλεια μέρους του εισοδήματος των εργαζομένων και στη δυσκολία ανέλιξης σε υψηλότερο επίπεδο ιεραρχίας στη δομή μιας επιχείρησης.

Τι είναι η επιστροφή στην εργασία;

Η προσπάθεια πρόληψης των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία είναι μια σημαντική αρχή, αλλά δεν μπορούν να αποφευχθούν όλα τα προβλήματα υγείας μέσω της πρόληψης στους χώρους εργασίας. Ορισμένες φορές, η απουσία λόγω ασθένειας είναι αναπόφευκτη. Στις περιπτώσεις αυτές, είναι σημαντικό να ελαχιστοποιήσουμε τις επιπτώσεις που μπορεί να επιφέρει κάποια αναπηρία ή ασθένεια στο άτομο και στην επιχείρηση. Η διαχείριση της αναπηρίας παίζει σημαντικό ρόλο στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Είναι μια προληπτική προσέγγιση από τη μεριά των εργοδοτών, που έχει ως στόχο να βοηθήσει τους εργαζομένους, που έχουν τραυματιστεί ή εμφάνισαν κάποια χρόνια νόσο, να επιστρέψουν το συντομότερο δυνατό σε ασφαλή και παραγωγική εργασία. Ένα Πρόγραμμα Διαχείρισης της Αναπηρίας διευκολύνει την πρόωπη παρέμβαση και διατηρεί τη δέσμευση του εργαζομένου με το εργασιακό πλαίσιο.

Η εφαρμογή ενός τέτοιου προγράμματος εξαρτάται και από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και τις πολιτικές για την αναπηρία της εκάστοτε

χώρας. Μέσα στο πρόγραμμα θα πρέπει να υπάρχουν εξατομικευμένα σχέδια επιστροφής στην εργασία, προσαρμοσμένα, ώστε να βοηθούν τους εργαζόμενους να αναλάβουν και πάλι κατάλληλα γι' αυτούς εργασιακά καθήκοντα.

Πολλά άτομα που υπέστησαν έναν τραυματισμό ή εμφάνισαν κάποια νόσο, είναι σε θέση να επιστρέψουν σε κάποιο είδος εργασίας, ενώ ακόμα αναρρώνουν, ανάλογα πάντα με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που θα έχουν. Η επιστροφή στην εργασία μπορεί ακόμη και να συμβάλλει θετικά στην ανάρρωσή τους, μειώνοντας τον κίνδυνο μιας μακροχρόνιας αναπηρίας, κάτι που φαίνεται να επαληθεύεται και από τα ευρήματα ερευνών. Κατά συνέπεια, τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος



έχουν πολλά να κερδίσουν συνεργαζόμενοι προς την κατεύθυνση μιας έγκαιρης και ασφαλούς επιστροφής στην εργασία. Ο εργαζόμενος ωφελείται καθώς κερδίζει ξανά το πλήρες εισόδημά του και αποκτά μια σημαντική ενίσχυση της ψυχικής του ευεξίας,

καθώς βλέπει να εκτιμάται η συνεισφορά του στην επιχείρηση, με παράλληλα οφέλη για τη διαδικασία της ανάρρωσής του, ενώ ο εργοδότης επωφελείται από την ελαχιστοποίηση του οικονομικού και ανθρώπινου κόστους.

Κάθε πρωτοβουλία για την παραμονή ή την επιστροφή στην εργασία θα πρέπει να ακολουθεί τις παρακάτω κατευθυντήριες γραμμές:

- Παρέχετε τη δυνατότητα επιστροφής στην εργασία το συντομότερο δυνατό.
- Εστιάστε τις δραστηριότητες για την επιστροφή στην εργασία γύρω από τη φύση της εργασίας του ατόμου.
- Κάντε όλες τις εύλογες προσαρμογές ανάλογα με τις ανάγκες του ατόμου μ' ένα πρόγραμμα ειδικευμένο στο είδος του τραυματισμού ή της ασθένειάς του.
- Ως εργοδότης/προϊστάμενος, αναμένεται από εσάς να λάβετε την ευθύνη για τη διαχείριση και την εποπτεία οποιουδήποτε προγράμματος για την επιστροφή στην εργασία. Αυτό συμπεριλαμβάνει διάλογο με τον τραυματισμένο ή ασθενή υπάλληλο, καθώς και παροχή επιπλέον υποστήριξης προκειμένου να επιστρέψει στην εργασία του.
- Είναι ζωτικής σημασίας στην εφαρμογή ενός προγράμματος επιστροφής στην εργασία να εμπλέξετε το άτομο, ώστε να συμμετέχει ενεργά σε αυτό.
- Λάβετε τα κατάλληλα μέτρα, για να αποτρέψετε περαιτέρω τραυματισμούς ή ασθένειες στο χώρο εργασίας.
- Συζητήστε με το άτομο και βρείτε από κοινού παράγοντες εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος που μπορεί να επηρεάζουν την εργασία του.

Η πρόληψη των τραυματισμών και η φροντίδα των ατόμων με χρόνια προβλήματα υγείας ωφελεί εργοδότες και εργαζόμενους και η εφαρμογή ενός λειτουργικού προγράμματος σχετικά με την υγεία στο χώρο εργασίας και την επιστροφή στην εργασία, μπορεί να αποτρέψει μια ασθένεια από το να γίνει χρόνια.

Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για την προαγωγή της υγιούς εργασίας

Η καλύτερη οδός για τη βελτίωση της εργασιακής υγείας φαίνεται να είναι μια συστηματική και μακροπρόθεσμη προσέγγιση με στόχο τη διαφύλαξη της υγείας και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, την αύξηση της ευαισθητοποίησης για την υγεία, την εμπλοκή και την ενδυνάμωση των εργαζομένων.

Η υγεία του εργατικού δυναμικού μπορεί σαφώς να επηρεαστεί από τη γενικότερη κατάσταση της οικονομίας. Σε περίοδο ύφεσης, όπου τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλά, οι εργαζόμενοι που τυχαίνει να αρρωστήσουν και που, υπό φυσιολογικές θα απουσίαζαν, συνήθως πηγαίνουν για δουλειά από το φόβο της απόλυσης. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να αγνοούν τα συμπτώματα που έχουν και να επιδεινώνουν την κατάστασή τους, γεγονός που με τη σειρά του αυξάνει τις πιθανότητες εμφάνισης χρόνιων νοσημάτων και κάνει, σε πολλές περιπτώσεις, την παρουσία κάποιας αναπηρίας αναπόφευκτη. Σε γενικές γραμμές, η υγεία και η ευεξία διατηρούνται και διασφαλίζονται σε υγιή κοινωνικά πλαίσια. Το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την υγεία του ατόμου, καθώς είναι το μέρος όπου οι άνθρωποι περνούν το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου τους, συνεπώς, μπορεί να αποτελέσει και την πηγή κάποιας ασθένειας. Στη δουλειά οι άνθρωποι είναι εκτεθειμένοι σε μια ποικιλία πιέσεων, όπως οι εξωτερικές απαιτήσεις για την επίτευξη ενός έργου, το εργασιακό περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας. Τα άτομα βιώνουν αυτές τις πιέσεις ως στρες και ο βαθμός των αρνητικών επιπτώσεων που αυτό μπορεί να επιφέρει στην υγεία τους εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητά τους να το διαχειρίζονται. Η ικανότητα αυτή σε συνδυασμό με τις καλές εργασιακές συνθήκες είναι οι παράγοντες που συντελούν στη διατήρηση της καλής υγείας και έτσι το στρες μπορεί να μειωθεί και το άτομο ενδυναμώνεται.

Εισάγετε τα παρακάτω ποιοτικά κριτήρια ή πρότυπα σχετικά με την εργασιακή υγεία για να πετύχετε θετικές, μακροπρόθεσμες αλλαγές:

- Πρέπει να επιστρατευθούν στη διαδικασία και να αναλάβουν ευθύνη όλοι οι άμεσα εμπλεκόμενοι.
- Το τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να παρέχει αποτελεσματική υποστήριξη στις πρωτοβουλίες για την υγεία στο εργασιακό περιβάλλον.
- Πρέπει να πληρούνται όλες οι απαραίτητες προϋποθέσεις για παρακολούθηση & καταγραφή της υγείας των εργαζομένων, στους οποίους πρέπει να δίνεται πρόσβαση σε εξειδικευμένες υπηρεσίες υγείας, σύμφωνα με τις ανάγκες τους.
- Οι παράγοντες κινδύνου για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων πρέπει να αξιολογούνται και να ελέγχονται.
- Πρέπει να υφίσταται μία συστηματική προσέγγιση στο συντονισμό και στην υλοποίηση των παρεμβάσεων για τους εργαζομένους με χρόνια νοσήματα, οι οποίες έχουν ως στόχο να τους βοηθήσουν να παραμείνουν στην εργασία τους ή να επιστρέψουν σε αυτή.

Η διαχείριση της υγείας στο εργασιακό περιβάλλον οφείλει να ακολουθεί τις παρακάτω αρχές:

- Οι εργοδότες έχουν θεσπισμένα από το νόμο καθήκοντα και μία εταιρική κοινωνική ευθύνη.
- Η παροχή υποστήριξης θα πρέπει να επικεντρώνεται στους εργαζομένους που έχουν κάποια χρόνια ασθένεια και θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν δράσεις πρόληψης για την αντιμετώπισή της σε πρώιμο στάδιο.
- Η συμμετοχή των εργαζομένων σε τέτοια προγράμματα είναι εθελοντική και η οποιαδήποτε άρνηση από πλευράς τους δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να οδηγεί σε διακρίσεις στην εργασία.

Τι μπορείτε να κάνετε:

6 βήματα δράσης

Η επιτυχημένη διαχείριση του εργατικού δυναμικού που αντιμετωπίζει χρόνιες ασθένειες, εξαρτάται από την υλοποίηση καλής πρακτικής. Παρακάτω ακολουθούν βήματα που μπορούν να σας βοηθήσουν προς αυτή την κατεύθυνση.

Το ποιος έχει την ευθύνη για τη διαχείριση των εργαζομένων με χρόνιες ασθένειες, διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση, αναλόγως με το μέγεθος και το είδος της. Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε, τα χρόνια νοσήματα διαρκούν πολύ και εξελίσσονται. Συνεπώς, η ακριβής καταγραφή του απουσιασμού κρίνεται σε οποιαδήποτε περίπτωση απαραίτητη και απαιτεί την καθιέρωση ολοκληρωμένων συστημάτων παρακολούθησης και αναφοράς.

Βήμα 1: Αναγνωρίστε ποιος χρειάζεται βοήθεια

Ο βασικός στόχος είναι να παρέχετε στήριξη στους εργαζομένους το συντομότερο δυνατό. Το τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει να βοηθάει αναγνωρίζοντας πότε το άτομο απουσιάζει μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία λόγω ασθένειας, ώστε να το παραπέμψει στον ιατρό εργασίας εντός ή εκτός της εταιρείας, ο οποίος θα υλοποιήσει και την αξιολόγηση για το μέγεθος της βλάβης ή αναπηρίας που έχει επέλθει. Το τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, εν συνεχεία, για να προσφέρει υποστήριξη θα πρέπει να παραδώσει, όποιες από αυτές τις πληροφορίες έχει τη δυνατότητα να λάβει από τον ιατρό εργασίας, σύμφωνα πάντα με τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, σε όποιον πρόκειται να διατηρήσει μία συνεχή επικοινωνία με τον εργαζόμενο και θα παρακολουθεί την πορεία της ανάρρωσής του.

Βήμα 2 : Ελάτε σε επαφή

Όταν ένα άτομο είναι εκτός δουλειάς λόγω χρόνιας

νόσου ή αναπηρίας, επικοινωνήστε το συντομότερο δυνατό. Είναι σημαντικό να εδραιωθεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του ατόμου που εκπροσωπεί τον εργοδότη από την πρώτη κιόλας επικοινωνία, με όποιον τρόπο και αν γίνει αυτή, γραπτώς, τηλεφωνικά ή πρόσωπο με πρόσωπο.

Σκοπός είναι:

- να παρέχετε στον εργαζόμενο βασική πληροφόρηση για τη διαδικασία διαχείρισης της απουσίας του
- να γίνει ανοιχτός διάλογος μαζί του για το πρόγραμμα επιστροφής του στην εργασία
- να γνωστοποιήσετε ή να υπενθυμίσετε στον εργαζόμενο για τις διαθέσιμες πηγές υποστήριξης, όπως π.χ. τους εξειδικευμένους επαγγελματίες εργασιακής υγείας
- να διαβεβαιώσετε τον εργαζόμενο για την προστασία των προσωπικών του στοιχείων και τον εθελοντικό χαρακτήρα του προγράμματος.

Η πρώτη αυτή επικοινωνία με ειλικρίνεια και ευαισθησία προς τον εργαζόμενο, τον βοηθά να ενισχύσει την πεποίθησή του πως θα μπορέσει όντως να επιστρέψει κάποια στιγμή στην εργασία του, συμβάλλει στη δικής σας καλύτερη κατανόηση των αναγκών του εργαζομένου και σας δίνει την ευκαιρία να κανονίσετε μία πρώτη συνάντηση, όπου θα συζητηθούν οι μετέπειτα κινήσεις.

Βήμα 3 : Πρώτη συνάντηση

Αν ο εργαζόμενος είναι σε θέση και το επιθυμεί, καλέστε τον σε μία προσωπική συνάντηση, εκτός του χώρου εργασίας, όπου θα παραστεί ο εργοδότης/προϊστάμενος ή κάποιος εκπρόσωπος αυτού. Για να

γίνει εποικοδομητικός διάλογος, εστιάστε σε αυτά που προσδοκούν και τα δύο μέρη από τη συνάντηση.

Για παράδειγμα:

- Καλλιεργήστε και ενδυναμώστε ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης.
- Εξηγήστε το νόημα και το σκοπό της συγκεκριμένης συνάντησης και συζήτησης.
- Ενημερώστε για την πολιτική και τις πρακτικές διαχείρισης χρόνιων νοσημάτων της επιχείρησης και παρέχετε εναλλακτικές για το τι θα μπορούσε να γίνει ως επόμενο βήμα.
- Προσδιορίστε τι επιθυμεί να καταφέρει ο ίδιος ο εργαζόμενος και διερευνήστε την πρόθεσή του να επιστρέψει στη δουλειά.
- Ζητήστε γραπτή συγκατάθεση από τον εργαζόμενο για την καταγραφή και χρήση σχετικών με το θέμα προσωπικών πληροφοριών που θα συζητηθούν στη συνάντηση, τις οποίες οφείλετε να χειριστείτε με απόλυτη εχεμύθεια και πάντα σε συμφωνία με την αντίστοιχη νομοθεσία περί προστασίας τέτοιων δεδομένων.
- Εξετάστε κατά πόσο μπορεί να ισχύει η πιθανότητα να είναι η δουλειά η αιτία του προβλήματος υγείας του εργαζόμενου.

Είναι σημαντικό να διαπιστώσετε τι είναι σε θέση να κάνει ο εργαζόμενος, την πιθανή διάρκεια της νόσου και τι θα μπορούσε να γίνει για να συνεχίσει να εργάζεται, εφόσον αυτό είναι εφικτό. Εάν κριθεί απαραίτητο, το τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού

μπορεί να χρειαστεί να επικοινωνήσει εκ νέου με τον εργαζόμενο για να λάβει κάποιες επιπλέον πληροφορίες, εφόσον, φυσικά, έχει εξασφαλιστεί η συγκατάθεσή του για κάτι τέτοιο.

Πρέπει πάντα να υπενθυμίζετε στο άτομο ποιοι είναι οι στόχοι τους οποίους θέσατε από κοινού και συνεργάζεστε για να πετύχετε. Η συζήτηση θα σας βοηθήσει να στήσετε μαζί του ένα σχέδιο δράσης για την επίτευξη αυτών των στόχων. Βεβαιωθείτε ότι έχετε τη γραπτή συγκατάθεση του ατόμου για να προβείτε σε οποιοσδήποτε περαιτέρω κινήσεις ή βήματα προς αυτήν την κατεύθυνση.

Κατά τη διάρκεια της πρώτης συνάντησης, όλοι οι εμπλεκόμενοι οφείλουν να έχουν κατά νου πως το χρονοδιάγραμμα επιστροφής στη δουλειά το ορίζει ο εργαζόμενος, ενώ, ακριβώς επειδή σε κάποιες περιπτώσεις η παρουσία της χρόνιας ασθένειας δεν είναι εμφανής στους άλλους και οι γύρω του μπορεί να μη γνωρίζουν την ύπαρξή της, θα πρέπει πάντα να αντιμετωπίζεται με διακριτικότητα και σεβασμό.



Βήμα 4 : Επανεξετάστε την περίπτωση

Τις περισσότερες φορές τα στοιχεία που συγκεντρώνονται στην πρώτη συνάντηση (βήμα 3) δεν είναι αρκετά για μια πλήρη αξιολόγηση. Γι' αυτό, είναι καλό να προγραμματίσετε μία επιπλέον συνάντηση ή συνέντευξη για επανεξέταση της περίπτωσης (που θα μπορεί να περιλαμβάνει και ιατρικό έλεγχο, αλλά μόνο στην περίπτωση που έχουμε τη συγκατάθεση του ατόμου), ώστε να συγκεντρωθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τις επιπτώσεις της ασθένειας στη λειτουργικότητα του ατόμου και τις εξατομικευμένες προσαρμογές που θα χρειαστεί στην εργασία του. Είναι πιθανό να χρειαστείτε συμβουλές για διάφορα ζητήματα από ξεχωριστές πηγές, όπως ασφαλιστικούς και συνταξιοδοτικούς οργανισμούς, φορείς ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και επαγγελματίες υγείας. Ο αποκλειστικός σας στόχος σας είναι να αντλήσετε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που θα είναι απαραίτητες για να σχεδιάσετε μαζί με τον εργαζόμενο ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την υποστήριξή του, εντός και εκτός της επιχείρησης, κατά την επιστροφή του στην εργασία.

Βήμα 5 : Αναπτύξτε το πρόγραμμα «επιστροφής στην εργασία»

Μετά το βήμα 4, θα πρέπει να συμφωνήσετε με τον εργαζόμενο ένα σχέδιο επιστροφής του στη δουλειά, μέσα από μια προσωπική συζήτηση, με όλους όσους εμπλέκονται, σχετικά με τη διαδικασία που θα ακολουθηθεί και τις απαιτήσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να ορίσετε ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν και το πότε, πώς, πού, πόσο και σε ποιο βαθμό ο εργαζόμενος επιθυμεί να συμμετάσχει σε κάθε περίπτωση, συμπεριλαμβάνοντας στο σχέδιό σας τρόπους για την πρόληψη και την αποκατάσταση των μακροπρόθεσμων θεμάτων υγείας του ατόμου.

Πιθανοί τρόποι αποκατάστασης θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τα εξής: σταδιακή επάνοδο στο εργασιακό περιβάλλον, καταγραφή του άγχους, παροχή πρόσβασης σε υπηρεσίες εργοθεραπείας ή ιατρικής βοήθειας με τη μορφή της εξωνοσοκομειακής φροντίδας.

Η πρόληψη της επανεμφάνισης κάποιας μορφής αναπηρίας είναι, επίσης, ένας τομέας ενδιαφέροντος και θα μπορούσε να περιλαμβάνει ειδικά σχεδιασμένη συμβουλευτική για μεγαλύτερους σε ηλικία και χρονίως πάσχοντες εργαζόμενους. Η παροχή συμβουλευτικής για θέματα εργασιακής υγείας, ιατρικών τσεκάπ και προληπτικών προγραμμάτων παρέμβασης είναι επιπλέον μέτρα που μπορούν σχετικά εύκολα να υλοποιηθούν.

Εκτός από τις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον, μπορούν να αναζητηθούν ή να σχεδιαστούν προγράμματα επανεκπαίδευσης ή απόκτησης νέων δεξιοτήτων που θα μπορούν να υλοποιηθούν ακόμη και στο σπίτι του εργαζομένου και θα συνεπάγονται αλλαγή στον τρόπο που δουλεύουν τα άτομα. Για παράδειγμα, μπορεί να τους επιτρέπεται η τηλεεργασία, αντί για την παρουσία τους στη δουλειά, ή άλλες γενικές αλλαγές όπως, προσαρμογή του χώρου για τα άτομα με κάποια αναπηρία, κάνοντας εργονομικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον.

Επιπλέον, οι συνάδελφοι του ατόμου μπορούν να εκπαιδευτούν στη διαχείριση καταστάσεων επείγουσας ανάγκης και στην παροχή στήριξης. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται, βέβαια, πως έχετε τη συγκατάθεση του ατόμου και, στην περίπτωση που νιώθουν άνετα με αυτό, μπορείτε να τους ενθαρρύνετε να μοιραστούν πληροφορίες σχετικά με τη χρόνια ασθένεια που αντιμετωπίζουν.

Άλλοι τρόποι υποστήριξης της αποκατάστασης θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την αξιολόγηση των απαιτήσεων της θέσης εργασίας του ατόμου, ώστε να γίνουν προσαρμογές με βάση τις δυνατότητες του

εργαζομένου. Το εργασιακό του περιβάλλον μπορεί να αναδιοργανωθεί, σύμφωνα με τις παρούσες ανάγκες του, κάνοντας, για παράδειγμα, τεχνικές βελτιώσεις. Ο εργαζόμενος μπορεί, επίσης, να μετατεθεί σε άλλη θέση εργασίας, ούτως ώστε να μειωθεί ο φόρτος εργασίας ή/και να τροποποιηθούν οι ώρες εργασίας.

Μόλις το σχέδιο δράσης αποφασιστεί και τεθεί σε εφαρμογή, ο βασικός στόχος είναι να ξεπεραστούν τα εμπόδια για την επιστροφή του ατόμου στη δουλειά και να προληφθεί η επανεμφάνιση της νόσου. Στη συνέχεια, εστιάζουμε στο τι συμβαίνει όταν το άτομο επιστρέφει στη δουλειά (είτε στην αρχική του θέση είτε σε κάποια άλλη) που έχει τροποποιηθεί σε αντιστοιχία με τις ανάγκες και τις δυνατότητές του. Όλοι όσοι εμπλέκονται στην εφαρμογή των συμφωνηθέντων μέτρων οφείλουν να δρουν με ένα δίκαιο και διαφανή τρόπο. Σε κάθε περίπτωση, είναι σημαντικό να καταγράφεται η διαδικασία και η πρόοδος που συντελείται, ώστε να διασφαλίζεται καθ' όλη τη διάρκεια η καταλληλότητα των τροποποιήσεων του περιβάλλοντος.

Βήμα 6 : Υποβάλλετε το σχέδιο σε συνεχή επανεξέταση

Ένα πρόγραμμα «επιστροφής στην εργασία» δεν ολοκληρώνεται απλά με την εφαρμογή του, αλλά χρειάζεται να παρακολουθείτε εάν το επίπεδο της υγείας του εργαζομένου ωφελείται από τις δράσεις που υλοποιούνται. Μέσω της επανεξέτασης, που αποτελεί το τελευταίο βήμα στη διαδικασία 6 βημάτων που παρουσιάζεται στον παρόν οδηγό, διαπιστώνουμε κατά πόσο πραγματοποιούνται οι στόχοι που τέθηκαν από κοινού με τον εργαζόμενο και παρέχονται πληροφορίες, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση τόσο του συγκεκριμένου προγράμματος όσο και μελλοντικών που μπορεί να υλοποιηθούν για άλλους εργαζομένους. Μέσα από προγραμματισμένες συναντήσεις ή

συνεντεύξεις με το άτομο σας δίνεται σαφέστερη εικόνα για την πρόοδο που συντελείται και τις πιθανές δυσκολίες που μπορεί να προκύπτουν.

Θα πρέπει, επίσης, να πραγματοποιείται μία τελική επανεξέταση, η οποία σας δίνει μια γενική εικόνα για τις ανάγκες και τις δυνατότητες του εργαζομένου πριν αλλά και κατά τη διάρκεια της νόσου και προβλέπει τη μελλοντική πρόοδο. Επίσης, παρέχει τη δυνατότητα σε όλα τα άτομα που συμμετέχουν στο πρόγραμμα να ανταλλάξουν χρήσιμες πληροφορίες για το τι λειτουργεί βοηθητικά και τι όχι. Όπως αναφέρθηκε, είναι σημαντικό να τηρούνται απόρρητα αρχεία καταγραφής της όλης διαδικασίας, είτε σε έντυπη μορφή είτε σε ηλεκτρονική, στα οποία θα πρέπει να διασφαλίζετε ότι η πρόσβαση περιορίζεται μόνο στα εξουσιοδοτημένα άτομα, ότι υπάρχουν δικλίδες ασφαλείας που αποτρέπουν τη μη εγκεκριμένη τροποποίηση, μεταφορά ή διαγραφή των αρχείων και οι πληροφορίες που περιλαμβάνουν θα χρησιμοποιούνται με υπευθυνότητα και απόλυτη εχεμύθεια. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο τα συγκεκριμένα αρχεία να φυλάσσονται και να αρχειοθετούνται ξεχωριστά από τα αρχεία προσωπικού.

Η τήρηση του απορρήτου δεν είναι, όμως, το μοναδικό ζήτημα που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής, καθώς η επιτυχής διαχείριση και στήριξη των εργαζομένων με χρόνιες ασθένειες είναι μία πολύπλοκη και πολύ-παραγοντική προσέγγιση, που περιλαμβάνει την εμπλοκή διαφορετικών μερών. Για το λόγο αυτό, κυρίως στις μεγάλες εταιρείες, συνιστάται η υπογραφή ενός συμφώνου, που θα ενσωματωθεί στην εταιρική πολιτική, και θα αφορά στον τρόπο διαχείρισης της εργασιακής υγείας από την επιχείρηση, ώστε να διασφαλίζεται η σωστή εφαρμογή, η εμπιστευτικότητα και η ποιότητα του προγράμματος, καθώς και η εμπιστοσύνη στη διαδικασία από πλευράς των εργαζομένων. Αυτή η γραπτή συμφωνία θα πρέπει να καλύπτει ζητήματα,

όπως τον τρόπο υλοποίησης της διαδικασίας, τις υποχρεώσεις των ατόμων για τη διαχείριση της χρόνιας ασθένειας και την εθελοντική φύση της συμμετοχής τους στις δράσεις για την εργασιακή υγεία, τις μεθόδους καταγραφής και προστασίας των προσωπικών δεδομένων, καθώς και την περιγραφή του τρόπου αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων και του σκοπού που εξυπηρετεί.

Προτάσεις

Η διαχείριση των χρόνιων ασθενειών στο εργασιακό περιβάλλον είναι ένα σύνθετο ζήτημα, κυρίως λόγω της ποικιλομορφίας των νοσημάτων και των διαβαθμίσεων στην οξύτητα που εμφανίζουν τα συμπτώματά τους.

Παρακάτω, ακολουθούν κάποιες προτάσεις που

θα είναι χρήσιμες στους εργοδότες και στους διευθυντές/προϊσταμένους και έχουν βασιστεί σε εκτενή αναζήτηση που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της 9^{ης} πρωτοβουλίας του ENWHP.



Πίνακας προτάσεων

Γενικές προτάσεις	
Πρόταση	Προαγωγή της εμπιστοσύνης και της ειλικρίνειας στην επικοινωνία
Περιγραφή	Πολλά άτομα ζουν με κάποιο χρόνιο νόσημα, του οποίου τα συμπτώματα δεν είναι ορατά. Για να μπορέσουν να λάβουν υποστήριξη θα πρέπει να νιώθουν άνετα να μιλήσουν για την ασθένειά τους και όχι πως θα πρέπει να την κρύβουν, από φόβο πως θα χάσουν τη δουλειά τους ή θα βιώσουν διακρίσεις.
Μέτρα και προγράμματα	
Πρόταση	Αξιολογήστε τις ανάγκες του εργαζόμενου με χρόνια ασθένεια
Περιγραφή	Εξασφαλίστε τη συμμετοχή των ατόμων με χρόνια νοσήματα σε κάθε βήμα της διαδικασίας αξιολόγησης αναγκών. Αναγνωρίστε τις ανάγκες τους και εξατομικεύστε το πρόγραμμα σύμφωνα με αυτές.
Πρόταση	Ατομικά προγράμματα «επιστροφής στην εργασία» ως μέρος των ευρύτερων πολιτικών και προγραμμάτων που έχει η επιχείρηση για τη Διαχείριση των Ατόμων με Αναπηρία
Περιγραφή	Τα χρόνια νοσήματα δεν αντιμετωπίζονται μεμονωμένα, συνεπώς, οποιοδήποτε πλάνο φροντίδας δε θα πρέπει να επικεντρώνεται αποκλειστικά σε μία νόσο, αλλά να προσφέρει μία ολοκληρωμένη προσέγγιση του ατόμου και των αναγκών του. Αυτό συνεπάγεται πως και τα Προγράμματα Διαχείρισης Ατόμων με Αναπηρία οφείλουν να είναι ευέλικτα.
Συνεργασία	
Πρόταση	Βελτίωση της συνεργασίας και του συντονισμού
Περιγραφή	Η διαδικασία της επιστροφής στην εργασία απαιτεί την εμπλοκή διαφορετικών μερών σε μία συντονισμένη κοινή δράση, που πρέπει να περιλαμβάνει καλό συντονισμό μεταξύ των εργοδοτών, των εργαζομένων, των επαγγελματιών υγείας και των δημόσιων υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας, ασφάλισης και απασχόλησης.
Πρόταση	Σαφής προσδιορισμός του ρόλου που θα διαδραματίζει καθένας που εμπλέκεται στη διαδικασία
Περιγραφή	Ο σαφής προσδιορισμός των ρόλων και των υποχρεώσεων ενισχύει την αποτελεσματικότητα της υλοποίησης και εξοικονομεί πόρους.
Πρόταση	Εξασφάλιση διαφάνειας
Περιγραφή	Η διαφάνεια εξασφαλίζει και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ενσωματώστε διοικητικά και επικοινωνιακά συστήματα που θα διασφαλίζουν την συστηματική και αξιόπιστη επικοινωνία.
Πρόταση	Εξασφάλιση της συνέχειας και της βιωσιμότητας των υπηρεσιών
Περιγραφή	Η διαχείριση των χρόνιων νοσημάτων απαιτεί μακροχρόνιες και βιώσιμες παρεμβάσεις και όχι αποσπασματικές και ευκαιριακές προσπάθειες.
Έρευνα, αξιολόγηση, δεδομένα - εντοπίστε τι λειτουργεί	
Πρόταση	Παρακολούθηση των προγραμμάτων
Περιγραφή	Αξιολογείτε τη διαδικασία σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα.
Πρόταση	Αξιολόγηση των προγραμμάτων
Περιγραφή	Αξιολογείτε συστηματικά τις υπηρεσίες και τα προγράμματα (ειδικά όσον αφορά στην απασχόληση και στην αποκατάσταση).

Επόμενα βήματα

Ο παραπάνω οδηγός σας έδωσε μια εικόνα για το πώς να υποστηρίξετε άτομα με χρόνια νοσήματα. Χρησιμοποιώντας το σχέδιο δράσης 6 βημάτων, που παρουσιάστηκε παραπάνω, θα μπορέσετε, ως εργοδότες ή διευθυντές/προϊστάμενοι, να βοηθήσετε τα άτομα με χρόνια νοσήματα να επιστρέψουν στη δουλειά και θα βελτιώσετε συνολικά την υγεία των εργαζομένων σας. Οι προτάσεις του παρόντος οδηγού θα πρέπει να εφαρμόζονται σε επίπεδο οργανισμού, για να επιφέρουν τα βέλτιστα αποτελέσματα.

Συμπερασματικά, οφείλετε να γνωρίζετε ότι πολλοί άνθρωποι μπορεί να αντιμετωπίζουν ταυτόχρονα διάφορα χρόνια προβλήματα, τα οποία προκαλούν ποικίλες μεταβολές στο επίπεδο της υγείας τους. Το γεγονός αυτό μπορεί να οδηγήσει σε περιόδους

απουσίας από τη δουλειά, κατά τις οποίες πρέπει να υποστηρίξετε τα άτομα αυτά, αλλά και τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας στην οποία ανήκουν. Για να διασφαλίζετε ότι πραγματοποιούνται κάθε φορά όλες οι απαραίτητες ενέργειες, χρησιμοποιήστε τη λίστα ελέγχου που ακολουθεί στο Παράρτημα Δ. Παράλληλα, οι διευθυντές/προϊστάμενοι μπορεί να επιθυμούν να αυξήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, ως προς τη διαχείριση των εργαζομένων που έχουν κάποια χρόνια νόσο, για να διασφαλίσουν τη βέλτιστη απόδοση. Για το σκοπό αυτό, στο Παράρτημα Γ υπάρχουν στοιχεία επικοινωνίας και ιστοσελίδες με πηγές πληροφόρησης για ορισμένες χρόνιες ασθένειες.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Πρωτοβουλίες του ΕΝWHP

Με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και συγκεκριμένα της Γενικής Διεύθυνσης Υγείας και Καταναλωτών, το ΕΝWHP πραγματοποίησε, κατά την τελευταία δεκαετία, μία σειρά σημαντικών ευρωπαϊκών πρωτοβουλιών, οι οποίες καθιέρωσαν την Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία (ΠΥΕ) ως πεδίο δράσης της δημόσιας υγείας σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

1 ^η	1997–1999	Ποιοτικά κριτήρια και παράγοντες επιτυχίας για την Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία (Quality criteria and success factors of workplace health promotion)
2 ^η	1999–2000	Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία σε μικρό-μεσαίες επιχειρήσεις (Workplace health promotion in small and medium-sized enterprises)
3 ^η	2001–2002	Προαγωγή της Υγείας στην Εργασία στον τομέα της δημόσιας διοίκησης (Workplace health promotion in the public administration sector)
4 ^η	2002–2004	Δημιουργία υποδομών για την προαγωγή της εργασιακής υγείας (The implementation of infrastructures for promoting workplace health)
5 ^η	2004–2006	Υγιής εργασία σε μια γηράσκουσα Ευρώπη (Healthy work in an ageing Europe)
6 ^η	2005–2007	Διάχυση καλών πρακτικών για την εργασιακή υγεία στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (Disseminating good workplace health in Eastern European countries)
7 ^η	2007–2009	Η Ευρώπη σε Κίνηση (Move Europe – healthy lifestyles in the working environment)
8 ^η	2009–2010	Εργασία σε αρμονία με τη Ζωή. Η Ευρώπη σε Κίνηση (Work in tune with life. Move Europe)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Οι συμμετέχουσες χώρες

«Προαγωγή της υγιούς εργασίας για εργαζομένους με χρόνιες ασθένειες»: η 9^η πρωτοβουλία του ENWHP. Από τις 28 χώρες-μέλη του Δικτύου, οι 17 συμμετέχουν ενεργά σε αυτήν:

Αυστρία

Upper Austrian Sickness Funds
www.ooegkk.at

Βέλγιο

Prevent
www.prevent.be

Κύπρος

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών
Ασφαλίσεων
www.mlsi.gov.cy

Δανία

The Danish Healthy Cities Network
www.sund-by-net.dk

Φινλανδία

The Finnish Institute of Occupational
Health
www.ttl.fi/english/

Γαλλία

French National Agency for the
Improvement of Working Conditions
www.anact.fr

Γερμανία

BKK Federal Association of Company
Health Insurance Funds/Team Health
Corporation for Health Management
www.bkk.de www.teamgesundheit.de

Ελλάδα

Ινστιτούτο Κοινωνικής και Προληπτικής
Ιατρικής
www.neahygeia.gr

Ουγγαρία

National Institute for Health Development
www.oefi.hu/english.htm

Ιρλανδία

Department of Health and Children/Work
Research Centre
www.wrc-research.ie

Ολλανδία

TNO Quality of Life/Work &
Employment www.tno.nl/arbeid

Νορβηγία

National Institute of Occupational Health
www.stami.no

Πολωνία

Nofer Institute of Occupational Medicine
www.imp.lodz.pl

Ρουμανία

The Romtens Foundation
www.romtens.ro

Σλοβακία

Institute of Normal and Pathological
Physiology www.unpf.sav.sk

Σλοβενία

Clinical Institute of Occupational, Traffic
and Sports Medicine
www.cilizadelo.si

Ηνωμένο Βασίλειο
The Scottish Centre for Healthy Working
Lives
www.healthyworkinglives.co.uk

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

Χρήσιμες Πηγές Πληροφόρησης

Ελληνική Αντικαρκινική Εταιρεία

Χλόης 4

190 02 Προσήλιο, Παιανία Αττικής

Τηλ.: 210 6456713-5

E-mail: hellas-cancer@ath.forthnet.gr

url: www.cancer-society.gr

Ελληνική Διαβητολογική Εταιρεία

Ηριδανού 12

11528 Αθήνα

Τηλ.: 210 7210935

E-mail: info@ede.gr

url: <http://www.ede.gr/>

Ελληνική Καρδιολογική Εταιρεία

Ποταμιάνου 6

115 28 Αθήνα

Τηλ.: 210 722 1633, 210 725 8003-8

Fax: 210 722 6139

E-mail: info@hcs.gr | paizi@hcs.gr

url: <http://www.hcs.gr/>

Ελληνική Νεφρολογική Εταιρεία

Μαιάνδρου 15

11528 Αθήνα

Τηλ.: 210 7298586

Fax: 210 7237705

e-mail: info@ene.gr | nefreter@otenet.gr

url: www.ene.gr

Ελληνική Πνευμονολογική Εταιρεία

N.N.Θ.A. "Η Σωτηρία"

Λ. Μεσογείων 152, Αθήνα

Τηλ. – Fax: 210 7487723

Email: htsinfo@otenet.gr

url: <http://www.hts.org.gr/>

Ελληνική Πνευμονολογική Εταιρεία - Ομάδα Άσθματος

My asthma

<http://www.myasthma.gr/>

Ελληνική Ρευματολογική Εταιρεία

Μεσογείων 387

153 43 Αγ. Παρασκευή, Αθήνα

Τηλ.: 210 6545243, 6563591

Fax : 210 6545243

e-mail: mail@ere.gr

url: www.ere.gr

Ερευνητικό Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο Ψυχικής Υγιεινής (ΕΠΨΥ)

Σωρανού του Εφεσίου 2

11527 Αθήνα

Ταχ. Δ/ση: Τ.Θ. 66517, 156 01 Παπάγου

Τηλ.: 210 6170803-5 (Γραμματεία)

e-mail: secretar@epipsi.gr

url: <http://www.epipsi.gr>

ΚΕΘΕΑ

Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων

Σορβόλου 24

11636 Αθήνα

Τηλ.: 210 9241993 - 6

Fax: 210 9241986

e-mail: info@kethea.gr

url: www.kethea.gr

Γραμμή βοήθειας για τις εξαρτήσεις: 1145

Γραμμή βοήθειας για τον τζόγο: 1114

Κέντρο Ελέγχου & Πρόληψης Νοσημάτων (ΚΕΕΛΠΝΟ)

Αγράφων 3-5

151-23 Μαρούσι

Τηλ.: 210 5212000

e-mail: info@keelpno.gr

url: <http://www.keelpno.gr>

ΟΑΕΔ

Εθν. Αντιστάσεως 8

17456 Άλιμος

Τηλ.: 210 9989000

Fax: 210 9989500

e-mail: infoportal@oaed.gr

url: <http://www.oaed.gr>

ΟΚΑΝΑ

Αβέρωφ 21

104 33 Αθήνα

Τηλ.: 210 8898200

Fax: 210 8253760

Τηλεφωνική γραμμή SOS: 1031

E-mail: okana@okana.gr

url: www.okana.gr

Συνήγορος του Πολίτη

Χατζηγιάννη Μέξη 5

115 28 Αθήνα

Τηλ.: 210 728 96 00, 801 11 25 000

Fax: 210 729 21 29

url: <http://www.synigoros.gr/>

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Τηλ. κέντρο: 213 1516649/651, 210 5295248

url: www.yeka.gr

Υπουργείο Υγείας

Αριστοτέλους 17

101 87 Αθήνα

Τηλεφωνικό κέντρο: 210 5232821/9, 210 5249011

<http://www.yyka.gov.gr/>

Γραφείο Εξυπηρέτησης Πολιτών: τηλ.: 210 5239328 e-mail: gerp@yyka.gov.gr

Αυτοτελής Υπηρεσία Προστασίας Δικαιωμάτων Ασθενών, τηλ.: 210. 5235 650 e-mail: rights@yyka.gov.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ

Πως να παρέχουν υποστήριξη οι διευθυντές/ προϊστάμενοι για να διευκολύνουν την επιστροφή στην εργασία: Λίστα Ελέγχου

Ο πίνακας στην επόμενη σελίδα δημιουργήθηκε σε συνεργασία με το Βρετανικό Ίδρυμα Ερευνών για την Εργασιακή Υγεία (British Occupational Health Research Foundation), τη Διεύθυνση Υγείας και Ασφάλειας (Health and Safety Executive), το Διαπιστευμένο Ινστιτούτο Προσωπικού & Ανάπτυξης (Chartered Institute of Personnel and Development) και το Κέντρο για την Υγιή Εργασιακή Ζωή στη Σκωτία (Scottish Centre for Healthy Working Lives)



Όνομα Εργαζόμενου: _____

Όνομα Διευθυντή/Προϊσταμένου: _____

Ημερομηνία Πρώτης Απουσίας: _____

Ικανότητα	Επιμέρους ικανότητες	Να κάνετε (✓) Μην κάνετε ()	Παραδείγματα συμπεριφοράς διευθυντή/προϊσταμένου	Ημερομηνία	Σχόλια
Κατά τη διάρκεια της απουσίας του εργαζομένου, ο διευθυντής/προϊστάμενος...					
Όσο απουσιάζει ο εργαζόμενος		✓	επικοινωνεί τακτικά με το άτομο μέσω τηλεφώνου ή e-mail		
			επικοινωνεί τακτικά με το άτομο για εργασιακά θέματα για να διατηρεί επαφή του με αυτά ο εργαζόμενος		
			επικεντρώνει τις συζητήσεις περισσότερο στην ευεία του ατόμου		
			διατηρεί επαφή με τους κοντινούς συνεργάτες του ατόμου		
			ενθαρρύνει τους συναδέλφους και άλλα άτομα του οργανισμού να διατηρήσουν την επαφή τους με τον εργαζόμενο		
			μεταφέρει θετικά μηνύματα μέσω της οικογένειας και φίλων		
			κάνει σαφές ότι το άτομο δεν πρέπει να βιαστεί να επιστρέψει στην εργασία του		
			κάνει σαφές στο άτομο ότι η εταιρεία θα το στηρίξει κατά τη διάρκεια της απουσίας του		
			διαβεβαιώνει το άτομο ότι η θέση εργασίας του θα παραμείνει για όταν επιστρέψει		
			αποτρέπει το άτομο να πιέσει τον εαυτό του υπερβολικά για να επιστρέψει στη δουλειά του		

Όταν ο εργαζόμενος επιστρέψει στη δουλειά, ο διευθυντής/προϊστάμενος...

<p>Η αρχική περίοδος της επιστροφής στην εργασία</p>		✓	<p>αναθέτει το άτομο καθήκοντα μειωμένης δυσκολίας ή διαφορετικού είδους εργασίες, κατά την αρχική περίοδο επιστροφής</p> <p>ενσωματώνει μια σταδιακή επιστροφή στην εργασία για το άτομο</p> <p>παραμένει αντικειμενικός, όταν συζητά προσαρμογές που θα χρειαστεί να γίνουν κατά την επιστροφή του ατόμου στην εργασία</p> <p>εξηγεί στο άτομο τις διαδικασίες/πορεία της επιστροφής στην εργασία στο άτομο πριν αυτό επιστρέψει</p> <p>εξηγεί οποιοδήποτε αλλαγές πρόκειται να πραγματοποιηθούν στο ρόλο, στις υπευθυνότητες και στις εργασιακές πρακτικές του ατόμου</p> <p>συναντά το άτομο την πρώτη ημέρα επιστροφής του</p> <p>φροντίζει ώστε οι πρώτες εβδομάδες του ατόμου πίσω στη δουλειά να είναι όσο το δυνατό λιγότερο στρεσογόνες</p>	
<p>Αρνητικές συμπεριφορές</p>		✗	<p>χάνει την υπομονή του με το άτομο όταν δυσκολεύουν τα πράγματα</p> <p>επιδίδεται σε επιθετικές συμπεριφορές</p> <p>αμφισβητεί κάθε κίνηση του ατόμου</p> <p>πηγαίνει ενάντια στα αιτήματα του ατόμου για συγκεκριμένες προσαρμογές που πρέπει να γίνουν στην εργασία</p> <p>κάνει το άτομο να αισθάνεται ως επιβάρυνση, επειδή προστίθεται επιπλέον εργασία στο πρόγραμμα των υπολοίπων</p>	

Γενική συμπεριφορά	Διαχείριση της ομάδας	✓	ζητά πρώτα την άδεια του ατόμου για το εάν επιθυμεί να ενημερωθεί η υπόλοιπη ομάδα για την κατάσταση της υγείας του		
			φροντίζει να δείξει στο άτομο πως η απουσία του ήταν αισθητή στην επιχείρηση και πως έλειψε στην ομάδα		
Γενική συμπεριφορά	Ανοικτή προσέγγιση με ευαισθησία	✓	ενθαρρύνει τους συναδέλφους να βοηθήσουν στη διαδικασία αποκατάστασης του ατόμου		
			προσάγει ένα θετικό πνεύμα ομαδικότητας		
			επικοινωνεί τακτικά με το τμήμα προσωπικού/ιατρό εργασίας και κρατά το άτομο ενήμερο		
			ενεργεί προληπτικά κανονίζοντας τακτικές συναντήσεις για να συζητήσει την κατάσταση του ατόμου και την πιθανή επίδραση στη δουλειά του		
			επικοινωνεί ανοιχτά		
			ακούει τις ανησυχίες του ατόμου		
			κατανοεί ότι το άτομο συνεχίζει να ασθενεί, αν και φαίνεται καλά		
			σέβεται τις επιθυμίες του ατόμου		
			διασφαλίζει πως το άτομο γνωρίζει και νιώθει άνετα να τον/την προσεγγίσει για κάποιο ζήτημα ή ανησυχία που έχει		
			προσεγγίζει με ευαισθησία το άτομο και τις ανάγκες του		
			επιτρέπει στο άτομο να διατηρήσει ένα βαθμό του φυσιολογικού ρυθμού και τρόπου ζωής στην εργασία		
			ανταποκρίνεται άμεσα, όταν το άτομο έχει κάποιο ζήτημα που το απασχολεί, χρησιμοποιώντας το τηλέφωνο ή το e-mail		

	Γνώση των νομικών δεσμεύσεων & των οργανωσιακών διαδικασιών	✓	αναλαμβάνει την ευθύνη για την αποκατάσταση του ατόμου		
			αναγνωρίζει τον αντίκτυπο της ασθένειας		
			έχει θετική στάση προς το άτομο καθ' όλη τη διάρκεια της αποκατάστασής του		
			έχει επίγνωση των σχετικών νομικών ευθυνών		
			κατανοεί την ανάγκη πραγματοποίησης λογικών τροποποιήσεων βάσει νόμου		
			ακολουθεί τις ορθές οργανωσιακές διαδικασίες		

Βιβλιογραφία

1. European Commission (2010). *Europe 2020: a strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels: European Commission. Διαθέσιμο από: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>
2. ENWHP (2013). *PH work: promoting healthy work for people with chronic illness. 9th Initiative (2011–2013)*. ENWHP. Διαθέσιμο από: www.enwhp.org/enwhp-initiatives/9th-initiative-ph-work.html
3. European Urban Knowledge Network (2012). *The European Network for Workplace Health Promotion*. [Online]. Διαθέσιμο από: www.eukn.org/E_library/Economy_Knowledge_Employment/Urban_Economy/Employment/Workforce/European_Network_for_Workplace_Health_Promotion_ENWHP
4. The Chronic Disease Alliance. (2010). *A unified prevention approach. Position paper for the EU Commissioner of Health and Welfare*. The Chronic Disease Alliance. Διαθέσιμο από: www.idf.org/webdata/docs/idf-europe/Chronic-disease-alliance-Final.pdf
5. Sockoll, I., Kramer, I., Bödeker, W. (2009). *Effectiveness and economic benefits of workplace health promotion and prevention. Summary of the scientific evidence 2000–2006*. IGA Report 13e. Διαθέσιμο από: www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_13e_effectiveness_workplace_prevention.pdf
6. Healthy Working Lives. (2012). *Managing a healthy ageing workforce: a national business imperative*. NHS Health Scotland. Διαθέσιμο από: www.healthyworkinglives.com/documents/5750.aspx
7. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010). *Sickness, disability and work: Breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*. Paris: OECD.
8. World Health Organization. *Fact sheets on chronic diseases*. Διαθέσιμο από: www.who.int/topics/chronic_diseases/en/
9. Allender, S., Scarborough, P., Peto, V., Rayner, M. (2008). *European cardiovascular disease statistics*. Brussels: European Heart Network.
10. Ferlay, J., Parkin, D. M., Steliarova-Foucher, E. (2010). Estimates of cancer incidence and mortality in Europe in 2008. *Eur J Cancer*, 46(4), 765–81. Epub 2010 Jan 29
11. Wilking, N., Jönsson, B. (2005). *A pan-European comparison regarding patient access to cancer drugs*. Stockholm: Karolinska Institutet and Stockholm School of Economics.

-
12. European Commission Eurostat. (2011). *Causes of death statistics*. Διαθέσιμο από: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Causes_of_death_statistics
 13. Loddenkemper R, Gibson GJ, Sybille Y (editors). (2003). *European lung white book: the first comprehensive survey on respiratory health in Europe*. European Respiratory Society, ERSJ, 2003:16–25.
 14. The European Association for the Study of Liver. Facts and figures. [Online]. Διαθέσιμο από: www.easl.eu/assets/application/files/19d80b59a26a03c_file.pdf
 15. Chronic hepatic disease generates high costs to Europe [Online]. (2012) [cited 2012 July 19]. Διαθέσιμο από: http://article.wn.com/view/2012/04/19/Chronic_hepatic_diseases_generate_high_costs_to_Europe/
 16. The Chronic Disease Alliance. (2010). *A unified prevention approach. Position paper for the EU Commissioner of Health and Welfare*. The Chronic Disease Alliance. Διαθέσιμο από: www.idf.org/webdata/docs/idf-europe/Chronic-disease-alliance-Final.pdf
 17. European Kidney Health Alliance. *The kidney in health and disease: the key facts*. [Online]. Διαθέσιμο από: http://www.ekha.eu/usr_img/info/factsheet.pdf
 18. European Commission Eurostat. *Overweight and obesity: BMI statistics*. [Online]. Διαθέσιμο από: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Overweight_and_obesity_-_BMI_statistics
 19. von Lengerke, T., Krauth, C. (2011). *Economic costs of adult obesity: a review of recent European studies with a focus on subgroup-specific costs*. *Maturitas* [cited 2011 May 18]; 69(3):220-9. Διαθέσιμο από: URL: www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21592692
 20. Busse, R., Blümel, M., Scheller-Kreinsen, D., Zentner, A. (2010). *Tackling chronic disease in Europe: strategies, interventions and challenges*. Copenhagen: World Health Organization.
Διαθέσιμο από: www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/96632/E93736.pdf
 21. Pomerleau, J., Knai, C., Nolte, E. (2008). The burden of chronic disease in Europe. In Nolte, E., McKee, M. (eds), *Caring for people with chronic conditions: A health system perspective* (pp. 15–42). Maidenhead: Open University Press.
 22. Ferri, C. et al. (2005). Global prevalence of dementia: a Delphi consensus study. *Lancet*, 366:2112-2117. In *Tackling chronic disease in Europe: strategies, interventions and challenges*. Copenhagen: World Health Organization; 2010. Διαθέσιμο από: www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/96632/E93736.pdf

-
-
-
23. National Institute of Disability Management and Research [Online]. Διαθέσιμο από: www.nidmar.ca/education/education_online/online_module_descriptions.asp?progID=1
 24. Re Integrate. Return to work: an integrated eLearning environment [Online]. Διαθέσιμο από: www.re-integrate.eu/
 25. Wevers, C., Gründemann, R., van Genabeek, J., Wynne, R., Burens, I., Baraclar, D. (2011). *Sustainable employability of workers with chronic illnesses: Analysing and enhancing good practice in Europe. Introduction to survey questionnaires*. TNO, ANACT, WRC.

Picture credits

Σελίδα 1 © iStockphoto.com/abalcazar

Σελίδα 8 © Courtesy of Instituto Nacional de Seguridad e Higiene

Σελίδα 10 © NHS Health Scotland

Σελίδα 12 © Courtesy of Instituto Nacional de Seguridad e Higiene

Σελίδα 15 © iStockphoto.com/monkeybusinessimages

Σελίδα 20 © iStockphoto.com/aldomurillo

Σελίδα 24 © iStockphoto.com/LivingImages

Σελίδα 26 © iStockphoto.com/alynst



www.enwhp.org

www.healthyworkinglives.com

**ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΗΣ
ΙΑΤΡΙΚΗΣ**

www.neahygeia.gr

Στοιχεία Επικοινωνίας: Λαμψάκου 5, 115 28 Αθήνα

Τηλ.: (+30) 210 7222727, Fax: (+30) 210 7487658

E-mail: info@ispm.gr



www.edpyxe.gr