



Αρ. ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ: 2022-1-CY01-KA220-ADU-000089474

Ακρωνύμιο έργου: ShapeMS

Τίτλος έργου: Διαμόρφωση του μέλλοντος των ατόμων με σκλήρυνση κατά πλάκας

Βήμα προς βήμα οδηγός για εργοδότες

Σύντομη έκδοση



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Πίνακας Περιεχομένων

Πίνακας Περιεχομένων	2
Επισκόπηση	3
Εισαγωγή.....	4
Ιστορικό	5
Οδηγός για εργοδότες.....	7
1 Συναισθηματική υποστήριξη	7
2 ΣΚΠ και ο νόμος (συμπεριλαμβανομένης της εμπιστευτικότητας και της ασφάλειας)	8
3 Υποστήριξη του εργαζομένου σας.....	9
4 Εύλογες προσαρμογές	10
5 Εργασία από το σπίτι	12
Γιατί να γίνετε πρεσβευτής χωρίς αποκλεισμούς;.....	13
1 Προσέγγιση αμοιβαίου οφέλους	13
2 Επισκεφθείτε την πλατφόρμα ShapeMS.....	14
3 Το υλικό της πλατφόρμας για τους εργοδότες	15
Συμπεράσματα	17
References	18



Επισκόπηση

Ο παρών οδηγός αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση και την παροχή πρακτικών προτάσεων και οδηγιών στους εργοδότες. Σκοπός του είναι να προωθήσει τη βαθύτερη κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι αυτοί και να υποδείξει τον καλύτερο δυνατό τρόπο αντιμετώπισής τους.

Στην αρχή περιγράφουμε τα χαρακτηριστικά της σκλήρυνσης κατά πλάκας, με σκοπό να αυξήσουμε τη γνώση της πάθησης. Στο κύριο μέρος του οδηγού, δίνεται καθοδήγηση στους εργοδότες σχετικά με τη συναισθηματική υποστήριξη που πρέπει να προσφέρουν στα άτομα με ΣΚΠ, το κανονιστικό πλαίσιο σχετικά με την ένταξη των ατόμων αυτών και τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να υποστηρίξουν σωστά τους υπαλλήλους τους με ΣΚΠ.

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να γίνονται σεβαστοί στην εργασία τους και να τους παρέχονται τα εργαλεία που χρειάζονται για να είναι επιτυχημένοι. Για τα άτομα με ΣΚΠ, οι εύλογες προσαρμογές τους επιτρέπουν να συνεχίσουν να προσέρχονται στην εργασία τους, να είναι παραγωγικοί και να συνεισφέρουν με ουσιαστικό τρόπο.

Μια εργασιακή κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς και με επίκεντρο τον άνθρωπο μπορεί επίσης να ενισχύσει την ευτυχία και να μειώσει το άγχος, τα οποία έχουν αποδειχθεί ότι μειώνουν τα συμπτώματα της ΣΚΠ.

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να δημιουργηθούν περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς που να ανταποκρίνονται στις ειδικές ανάγκες αυτών των εργαζομένων. Ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς είναι επίσης επωφελές για τους εργοδότες, όπως είδαμε στην τέταρτη παράγραφο.



Εισαγωγή

Σήμερα, μία από τις προκλήσεις για τους εργοδότες είναι η δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς. Αυτός ο οδηγός βήμα προς βήμα απευθύνεται στους εργοδότες και αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τη συμπερίληψη στο χώρο εργασίας. Παρέχει πρακτική καθοδήγηση για τη βελτίωση του χώρου εργασίας, προτάσεις για την υποστήριξη και τη διατήρηση της εργασιακής εμπειρίας των ατόμων με ΣΚΠ και τονίζει τα οφέλη και τις ευκαιρίες της δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για όλους.

Ο κύριος στόχος είναι η ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σκλήρυνση κατά πλάκας (ΣΚΠ) και τον αντίκτυπό της στον εργασιακό χώρο, προσφέροντας στους εργοδότες συγκεκριμένες στρατηγικές και οδηγίες για τη δημιουργία ενός ψυχικά υγιούς και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος που αναγνωρίζει τα συναισθηματικά και πρακτικά ζητήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΣΚΠ.

Στόχος του οδηγού είναι να παρέχει στους εργοδότες επικοινωνιακές δεξιότητες και στρατηγικές, καθώς και συναισθηματική και ψυχολογική υποστήριξη, για την καλλιέργεια ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που καλωσορίζει και υποστηρίζει τους εργαζόμενους με σκλήρυνση κατά πλάκας (ΣΚΠ), με στόχο να μετατραπούν οι εργοδότες σε πρεσβευτές χωρίς αποκλεισμούς.



Ιστορικό

Η σκλήρυνση κατά πλάκας είναι μια ισόβια, απρόβλεπτη, αυτοάνοση ασθένεια που προκαλεί βλάβες στον εγκέφαλο και το νωτιαίο μυελό. Η σκλήρυνση κατά πλάκας εμφανίζεται όταν το ανοσοποιητικό σύστημα επιτίθεται στις νευρικές ίνες και τη μυελίνη, το προστατευτικό λιπαρό κάλυμμα των νευρών μας, προκαλώντας φλεγμονή. Η σκλήρυνση κατά πλάκας μπορεί να εμφανιστεί τόσο σε ενήλικες όσο και σε παιδιά.

Ο ουλώδης ιστός που προκύπτει εμποδίζει τα ηλεκτρικά σήματα προς τον εγκέφαλο διαταράσσοντας τη φυσιολογική κίνηση και λειτουργία του σώματος. Η σκλήρυνση κατά πλάκας μπορεί να προκαλέσει διάφορα συμπτώματα, όπως: απώλεια όρασης- πόνος- κόπωση- προβλήματα συντονισμού και κίνησης.

Αυτά τα συμπτώματα όχι μόνο διαφέρουν από άτομο σε άτομο, αλλά μπορεί επίσης να ποικίλουν σε σοβαρότητα και διάρκεια.

Υπάρχουν **διάφοροι τύποι ΣΚΠ** που θα μπορούσαν να διαγνωστούν:

- **Υποτροπιάζουσα-διαλείπουσα σκλήρυνση κατά πλάκας (RRMS):** Υπολογίζεται ότι από τα άτομα που διαγιγνώσκονται με σκλήρυνση κατά πλάκας, πάνω από το 80% έχουν τον τύπο υποτροπιάζουσας-διαλείπουσας σκλήρυνσης. Σε αυτή τη μορφή, οι «κρίσεις» της ΣΚΠ, οι οποίες αποτελούν αναζωπύρωση των συμπτωμάτων της νόσου, μπορεί να εμφανίζονται κάθε τόσο συχνά εν μέσω περιόδων ανακούφισης. Μπορεί να μεσολαβήσουν εβδομάδες ή ακόμη και χρόνια μεταξύ των επεισοδίων.
- **Δευτεροπαθώς εξελισσόμενη σκλήρυνση κατά πλάκας:** Με την πάροδο του χρόνου, ο τύπος RRMS μπορεί να μετατραπεί σε δευτεροπαθή εξελισσόμενη μορφή σκλήρυνσης κατά πλάκας, όπου η νόσος εξελίσσεται με αργό, σταθερό, αδυσώπητο ρυθμό. Αυτό μπορεί να συμβεί συχνότερα για όσους δεν επωφελούνται από τη θεραπεία.
- **Πρωτοπαθώς προοδευτική σκλήρυνση κατά πλάκας:** Περίπου το 10% των ατόμων διαγιγνώσκονται με πρωτοπαθή προοδευτική μορφή σκλήρυνσης κατά πλάκας, όπου η νόσος επιδεινώνεται με την πάροδο του χρόνου χωρίς περιόδους ανακούφισης.

Ως εργοδότης, **είναι σημαντικό να μάθετε για τη ΣΚΠ**. Το να βοηθήσετε ένα άτομο που ζει με ΣΚΠ μπορεί να προκαλέσει σύγχυση. Επειδή η σκλήρυνση κατά πλάκας είναι μια τόσο ατομική πάθηση, είναι δύσκολο να γνωρίζετε ακριβώς πώς θα επηρεάσει τον εργαζόμενο σας.



Είναι σημαντικό να προσπαθήσετε να καθιερώσετε έναν **ανοιχτό διάλογο** με τον εργαζόμενό σας, ώστε να μπορείτε να μάθετε ποια υποστήριξη χρειάζεται και να του θέσετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις έχετε.



Οδηγός για εργοδότες

1 Συναισθηματική υποστήριξη

Τα προβλήματα ψυχικής υγείας εμφανίζονται συχνότερα στα άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας (ΣΚΠ) από ό,τι στον γενικό πληθυσμό. Επιπλέον, εμφανίζονται συχνότερα σε άτομα με ΣΚΠ από οποιαδήποτε άλλη νευρολογική ή χρόνια πάθηση.

Δεν είναι γνωστό αν αυτό αποτελεί σύμπτωμα της ΣΚΠ ή αν συμβαίνει ως αποτέλεσμα των συμπτωμάτων που έχουν συνήθως τα άτομα με ΣΚΠ και τα οποία μπορούν να επηρεάσουν τόσο βαθιά την καθημερινή ζωή, όπως η κόπωση, ο πόνος και οι δυσκολίες κινητικότητας παράλληλα με την απρόβλεπτη φύση της πάθησης.

Για το λόγο αυτό, η υποστήριξη των ατόμων με σκλήρυνση κατά πλάκας σε σχέση με την ψυχική τους υγεία είναι υψίστης σημασίας για τη μείωση των επιπτώσεων της σκλήρυνσης κατά πλάκας και τη βελτίωση της σωματικής, ψυχολογικής και κοινωνικής τους λειτουργίας.

Τα ευρήματα από διάφορες συστηματικές ανασκοπήσεις έχουν τονίσει ότι η εργασία μπορεί να είναι ευεργετική για τη συνολική ευημερία του ατόμου, ιδίως εάν υπάρχει ποιοτική εποπτεία και ευνοϊκές συνθήκες στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι τα άτομα συχνά αναγνωρίζουν ότι η εργασία παρέχει διάφορα σημαντικά αποτελέσματα, όπως:

- Αίσθηση σκοπού,
- Αποδοχή από την κοινωνία,
- Ευκαιρίες ανάπτυξης

Λόγω αυτής της σχέσης μεταξύ της ψυχικής υγείας και του εργασιακού περιβάλλοντος, είναι σημαντικό να υπάρχει συναισθηματική και ψυχολογική υποστήριξη από τους εργοδότες.

Ως εργοδότες, για να στηρίξετε τους υπαλλήλους σας με ΣΚΠ, υπάρχουν ορισμένες **ενέργειες** που πρέπει να κάνετε:

- **Ακούστε:** ακούγοντας, θα κατανοήσετε τι βιώνουν. Το να ακούτε κάποιον δεν σημαίνει ότι πρέπει να κάνετε κάτι συγκεκριμένο για να αλλάξετε τις συνθήκες που επικρατούν.
- **Ρωτήστε τι μπορείτε να κάνετε:** αν αισθάνεστε ότι μπορείτε να βοηθήσετε, ρωτήστε τι μπορείτε να κάνετε αντί να αποφασίσετε τι χρειάζεται το άτομο.
- **Αναγνωρίστε ότι το άτομο είναι μοναδικό:** αν γνωρίζετε περισσότερα από ένα άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας, σκεφτείτε τους ως μοναδικά άτομα με τις δικές τους εμπειρίες, αντί να προσπαθείτε να τοποθετήσετε την εμπειρία του ενός ατόμου πάνω στην εμπειρία του άλλου.



- **Σκεφτείτε πώς μπορεί να έχει αλλάξει η ζωή τους:** Η σκλήρυνση κατά πλάκας είναι διαφορετική για κάθε άτομο και οδηγεί σε σωματικές αλλαγές, συναισθηματικές αλλαγές, αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο σχετίζονται με τους άλλους και με τον εαυτό τους. Τα άτομα με ΣΚΠ αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις στο περιβάλλον τους, συμπεριλαμβανομένου του εργασιακού περιβάλλοντος.
- **Προσπαθήστε να μην το «φτιάξετε»:** Η MS δεν μπορεί να διορθωθεί. Μαθαίνοντας να το αποδέχεστε αυτό, θα μπορέσετε να βοηθήσετε και το άτομο με ΣΚΠ να συμβιβαστεί με την κατάστασή του.
- Παρέχετε έναν ψυχικά υγιή χώρο εργασίας.

2 ΣΚΠ και ο νόμος (συμπεριλαμβανομένης της εμπιστευτικότητας και της ασφάλειας)

Ως εργοδότης κάποιου ατόμου με ΣΚΠ, έχετε ορισμένα καθήκοντα:

- Να θέσετε σε εφαρμογή οποιεσδήποτε εύλογες προσαρμογές χρειάζεται ο υπάλληλός σας προκειμένου να κάνει τη δουλειά του.
- Να μην τον μεταχειρίζεστε άδικα. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορείτε να τον παρενοχλήσετε ή να κάνετε διακρίσεις εις βάρος του ή να επιτρέψετε να τον παρενοχλήσει ή να κάνει διακρίσεις κάποιος άλλος στην εργασία του.

Θα πρέπει να φροντίσετε να διασφαλίσετε ότι οι πληροφορίες που μοιράζεται μαζί σας ο εργαζόμενος σχετικά με τη ΣΚΠ του παραμένουν εμπιστευτικές. Για παράδειγμα:

- Μην συζητάτε τη ΣΚΠ τους με κανέναν άλλο, εκτός αν σας έχει πει ότι μπορείτε.
- Μην συζητάτε μαζί του για τη σκλήρυνση κατά πλάκας σε καταστάσεις όπου άλλοι άνθρωποι μπορεί να είναι σε θέση να το μάθουν - για παράδειγμα, σε ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που θα μπορούσε να διαβιβαστεί σε κάποιον άλλον ή σε ένα γραφείο ανοικτού τύπου.
- Εάν ο υπάλληλός σας έχει υποβληθεί σε αξιολόγηση επαγγελματικής υγείας, διευκρινίστε μαζί του ποιος ακριβώς μπορεί να δει την έκθεση.
- Εάν έχετε σημειώσεις από συσκέψεις που συζητούν τη σκλήρυνση κατά πλάκας του εργαζομένου σας ή άλλα έγγραφα που δίνουν λεπτομέρειες για την κατάστασή του, βεβαιωθείτε ότι φυλάσσονται με ασφάλεια.

Ως εργοδότης, είναι σημαντικό να βοηθήσετε τον εργαζόμενο να επικοινωνήσει με το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού για να ενημερωθεί για τις επιλέξιμες παροχές, όπως η μακροχρόνια αναπηρία και η οικογενειακή άδεια, αμειβόμενες και μη αμειβόμενες. Ανάλογα με τον τύπο της σκλήρυνσης κατά πλάκας και την προβλεπόμενη αναπηρία, τώρα μπορεί να είναι η κατάλληλη στιγμή για να διερευνήσετε τον τρόπο εξασφάλισης παροχών αναπηρίας.

Ως εργοδότης, ή διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού, θα ήταν ίσως χρήσιμο να ασχοληθείτε με αυτά τα επαγγελματικά στοιχεία για να κατανοήσετε καλύτερα τις συγκεκριμένες ανάγκες των εργαζομένων καθημερινών δράσεων.



Μπορεί να πληρώσει για επιπλέον εξοπλισμό ή υποστήριξη για τον εργαζόμενό σας με ΣΚΠ, όπως π.χ:

- Προσαρμογές στον εξοπλισμό που χρησιμοποιεί,
- Ειδικός εξοπλισμός,
- Κόμιστρα ταξί για τη μετάβασή τους στην εργασία, εάν δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα μέσα μαζικής μεταφοράς ή να οδηγήσουν,
- Έναν εργαζόμενο υποστήριξης ή έναν προπονητή εργασίας για να τον βοηθήσει στο χώρο εργασίας του εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για την αναπηρία για τους συναδέλφους του έναν επικοινωνιολόγο σε μια συνέντευξη για δουλειά
- Διαχειριστή υποθέσεων για τον εργαζόμενο με ΣΚΠ
- Διαχειριστής λογαριασμού για τους εργοδότες

3 Υποστήριξη του εργαζομένου σας

Για πολλά άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας, το να έχουν έναν υποστηρικτικό εργοδότη είναι αυτό που τους επιτρέπει να διαχειρίζονται την κατάστασή τους στην εργασία τους και να διατηρούν τη δουλειά τους.

Ως εκ τούτου, εναπόκειται στον υπεύθυνο ανθρώπινου δυναμικού να διευκολύνει τον εξατομικευμένο σχεδιασμό, προσαρμόζοντας τις συνθήκες εργασίας στις συγκεκριμένες ανάγκες του ατόμου με ΣΚΠ.

Ο καλύτερος τρόπος είναι να καθιερωθεί μια **συνεχής συζήτηση**, μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, για να εκφράσει τις ανησυχίες του, να κατανοήσει τι χρειάζεται και πώς μπορεί να βοηθηθεί. Εάν ο εργοδότης γνωρίζει κάποιον άλλο με ΣΚΠ, θα πρέπει να αποφεύγει να κάνει συγκρίσεις μεταξύ του εργαζομένου και του άλλου ατόμου.

Η σκλήρυνση κατά πλάκας του καθενός είναι διαφορετική. Αν και το ένστικτο μπορεί να είναι να δείξει συμπάθεια και συγκατάβαση, μια συναισθηματική αντίδραση δεν βοηθάει. Είναι προτιμότερο να επικεντρωθείτε στην υποστήριξη που μπορείτε να προσφέρετε στον εργαζόμενο

Μην πιέζετε τον υπάλληλό σας να πάρει αποφάσεις ή να αλλάξει οποιαδήποτε πτυχή της εργασίας του, ιδίως αν έχει πρόσφατα διαγνωστεί ή αν αναρρώνει από υποτροπή. Δώστε του χρόνο να επεξεργαστεί την κατάστασή του και να σκεφτεί τις επιλογές του.

Η συζήτηση με τον εργαζόμενο σας πρέπει να είναι κάτι περισσότερο από μια εφάπαξ συζήτηση. Προσπαθήστε να καλλιεργήσετε μια σχέση με τον εργαζόμενο σας στην οποία θα νιώθει ότι μπορεί να σας εμπιστευτεί και θα μπορείτε και οι δύο να συζητάτε για οποιαδήποτε ανησυχία σας. Για παράδειγμα, θα μπορούσατε να κανονίσετε μια τριμηνιαία συνάντηση - ξεχωριστά από την αξιολόγηση της απόδοσής του - για να μιλήσετε για το πώς τον επηρεάζει η ΣΚΠ του και για το αν οι εύλογες προσαρμογές που έχετε συμφωνήσει λειτουργούν για αυτόν.

Η σκλήρυνση κατά πλάκας του υπαλλήλου σας μπορεί επίσης να έχει αντίκτυπο σε άλλα μέλη του προσωπικού. Μπορεί να ανησυχούν για το τι συμβαίνει στο άτομο με ΣΚΠ, ιδίως αν το άτομο δεν έχει μιλήσει σε κανέναν άλλο στη δουλειά του για τη ΣΚΠ του.



Ως εργοδότης, είναι δική σας ευθύνη να βεβαιωθείτε ότι αυτά τα ζητήματα αντιμετωπίζονται με ευαισθησία, σεβόμενοι παράλληλα το απόρρητο του εργαζομένου σας.

Η σκλήρυνση κατά πλάκας του εργαζομένου σας μπορεί επίσης να έχει αντίκτυπο σε άλλα μέλη του προσωπικού.

Μπορεί να ανησυχούν για το τι συμβαίνει στο άτομο με ΣΚΠ, ιδίως αν το άτομο δεν έχει μιλήσει σε κανέναν άλλο στη δουλειά του για τη ΣΚΠ του.

Ίσως να θέλετε να συζητήσετε με τον εργαζομένο σας αν θέλει να μιλήσει στους συναδέλφους του για τη σκλήρυνση κατά πλάκας. Εάν τα άλλα μέλη του προσωπικού γνωρίζουν για παράδειγμα γιατί τους ζητείται να κάνουν επιπλέον εργασία, ίσως να είναι πιο ευτυχείς να το κάνουν.

Οποιαδήποτε απόφαση σχετικά με την ενημέρωση των άλλων μελών του προσωπικού πρέπει να προέρχεται από το άτομο με ΣΚΠ.

Διαχείριση των υποτροπών

Εάν ο υπάλληλός σας έχει υποτροπή, μπορεί να μην είναι σε θέση να εργαστεί. Η υποστήριξή του κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου αποτελεί ζωτικό μέρος της συνεχούς διαχείρισής του.

Κρατήστε επαφή με τον εργαζομένο σας, χωρίς να τον πιέζετε να επιστρέψει στην εργασία του. Παρόλο που μπορεί να θέλετε να ξέρετε πότε θα επιστρέψει, η απρόβλεπτη φύση της σκλήρυνσης κατά πλάκας καθιστά αδύνατο να γνωρίζετε πόσο καιρό θα χρειαστεί για να αναρρώσει.

Ενθαρρύνετε τον εργαζομένο σας να μην πάρει σημαντικές αποφάσεις σχετικά με την εργασία του - όπως αλλαγή εργασίας, μείωση του ωραρίου του ή πλήρης διακοπή της εργασίας του - κατά τη διάρκεια μιας υποτροπής. Μπορεί να αισθάνεται ιδιαίτερα ευάλωτος και οποιαδήποτε απόφαση λάβει αυτή τη στιγμή μπορεί να μην είναι η καλύτερη γι' αυτόν.

4 Εύλογες προσαρμογές

Είναι νομική υποχρέωση του εργοδότη να διασφαλίζει ότι γίνονται εύλογες προσαρμογές για να εξουδετερώνονται τα μειονεκτήματα που μπορεί να αντιμετωπίσει ένα άτομο με αναπηρία κατά την εκτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων σε σύγκριση με τα άτομα που δεν πάσχουν από αναπηρία.

Το τι θεωρείται «εύλογο» εξαρτάται από την εταιρεία και την εργασία που κάνει ο υπάλληλός σας. Πολλές εύλογες προσαρμογές κοστίζουν ελάχιστα ή καθόλου για να εφαρμοστούν.



Παραδείγματα εύλογων προσαρμογών που έχουν ζητήσει άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας περιλαμβάνουν:

- Μια καρέκλα ή ένα σκαμνί για να καθίσουν
- Ευέλικτο ή μειωμένο ωράριο εργασίας
- Εργασία από το σπίτι
- Μετακίνηση του σταθμού εργασίας τους μακριά από πηγή θερμότητας ή πιο κοντά σε τουαλέτα
- Ελεύθερος χρόνος για ιατρικά ραντεβού

Η αξιολόγηση της επαγγελματικής υγείας μπορεί να προσδιορίσει τυχόν εύλογες προσαρμογές που θα βοηθούσαν τον εργαζόμενο σας.

Τύποι προσαρμογής

Οι προσαρμογές θα διαφέρουν από άτομο σε άτομο σύμφωνα με τις συγκεκριμένες ατομικές ανάγκες. Ως εκ τούτου, είναι δύσκολο να παρασχεθεί πλήρης κατάλογος εύλογων προσαρμογών.

Ωστόσο, τα παρακάτω είναι μερικά παραδείγματα για το πώς μπορούν να εφαρμοστούν.

- Σε ένα άτομο που πάσχει από οπτική αναπηρία παρέχεται κατάλληλη υποστηρικτική τεχνολογία, όπως προγράμματα ανάγνωσης οθόνης, προγράμματα ψηφιακής μεγέθυνσης οθόνης και άλλο προσαρμοστικό υλικό για να το βοηθήσει να χρησιμοποιήσει εξοπλισμό όπως οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και οι φορητοί υπολογιστές.
- Ευελιξία στο ωράριο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων προσαρμοσμένων ωρών έναρξης/τερματισμού, εκτεταμένων διαλειμμάτων και προσωρινών μειώσεων του ωραρίου εργασίας όταν ο εργαζόμενος επηρεάζεται περισσότερο από την κατάστασή του
- Αναθεώρηση των καθημερινών καθηκόντων σύμφωνα με την περιγραφή της θέσης εργασίας του εργαζομένου. Θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός προσαρμοσμένου ρόλου για τον εργαζόμενο, ώστε να μπορεί να επικεντρωθεί σε καθήκοντα που είναι πιο προσιτά, είτε προσωρινά είτε σε μόνιμη βάση
- Παροχή πρόσβασης σε χώρους στάθμευσης που βρίσκονται κοντά στις εισόδους και τις εξόδους των κτιρίων του χώρου εργασίας

Πώς μπορεί να βοηθήσει η επαγγελματική υγεία

Η επαγγελματική υγεία (ΟΗ) είναι μια εξειδικευμένη ιατρική συμβουλευτική υπηρεσία η οποία έχει σχεδιαστεί για να παρέχει υποστήριξη τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους στην προληπτική διαχείριση της υγείας και της ευεξίας στον χώρο εργασίας.

Μια αξιολόγηση ΟΗ μπορεί να βοηθήσει και τα δύο μέρη να προσδιορίσουν τις καταλληλότερες εύλογες προσαρμογές που πρέπει να γίνουν για να διασφαλιστεί ότι ο εργαζόμενος με αναπηρία δεν θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση.

5 Εργασία από το σπίτι

Η εργασία από το σπίτι είναι ένα συνηθισμένο αίτημα στέγασης. Για τα άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας, η εργασία από το σπίτι μπορεί να σημαίνει τη διαφορά μεταξύ της συνέχισης της εργασίας ή της μη εργασίας.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν αυξήσει τις επιλογές τηλεργασίας και έχουν διευρύνει τις ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία. Το να επιτρέπεται η εργασία από το σπίτι μπορεί να προσαρμόσει τα συμπτώματα της ΣΚΠ και μπορεί να ενισχύσει το ηθικό και την παραγωγικότητα, καθιστώντας την πρακτική αυτή επωφελή για τον εργαζόμενο και τον εργοδότη.

Ως εργοδότης, υπάρχουν ορισμένες χρήσιμες συμβουλές που θα μπορούσατε να δώσετε στους υπαλλήλους σας για να εργάζονται εξ αποστάσεως με υγιή τρόπο:

- **Προμηθευτείτε μια άνετη, αλλά υποστηρικτική επαγγελματική καρέκλα.** Η ασύρματη τεχνολογία μας επιτρέπει να εργαζόμαστε από τον καναπέ, την πολυθρόνα ή ακόμα και, το κρεβάτι μας, αλλά η πολύωρη εργασία από αυτές τις θέσεις μπορεί να οδηγήσει σε κακές συνήθειες εργασίας και κακή στάση του σώματος.
- **Αποφύγετε τους περισπασμούς στο σπίτι.** Όταν είστε σε ώρα εργασίας, μην βλέπετε τηλεόραση, μην δέχεστε προσωπικές κλήσεις, μην σερφάρετε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή μην παίζετε Sudoku ή Words με φίλους. Ο εργοδότης σας πιθανότατα θα έχει κάποιο είδος μετρικής παραγωγικότητας για να σας αξιολογήσει και οι περισπασμοί μπορεί να σας απομακρύνουν από τον παραγωγικό σας χρόνο. Η παραγωγικότητά σας είναι το κλειδί για τη συνεχή απασχόληση.
- **Μείνετε πειθαρχημένοι.** Πολλοί άνθρωποι μπορούν να είναι παραγωγικοί δουλεύοντας από το σπίτι σε σύντομες περιόδους, αλλά απαιτείται πειθαρχία για να εργάζεστε από το σπίτι με συνέπεια. Μόλις αποκτήσετε μια ρουτίνα εργασίας στο σπίτι, παραμείνετε σε αυτήν. Αν αρχίσετε να ξεφεύγετε από αυτή την πειθαρχία, τότε η δουλειά σας θα γλιστρήσει.



Γιατί να γίνετε πρεσβευτής χωρίς αποκλεισμούς;

1 Προσέγγιση αμοιβαίου οφέλους

Οι εργοδότες πρέπει να μετασχηματίσουν τις επιχειρήσεις τους για να διαχειριστούν τα μέλη του προσωπικού που πλήττονται από τη ΣΚΠ, διότι πρόκειται για μια προσέγγιση win-win. Η ύπαρξη πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς στο χώρο εργασίας ωφελεί τόσο τους εργαζόμενους όσο και την επιχείρηση.

Οφέλη για τους εργοδότες:

- Διατηρούν πολύτιμους εργαζόμενους
- Μειώνουν το κόστος για προσωρινό προσωπικό και αποτρέπουν την απώλεια παραγωγικότητας
- Μείωση του κόστους πρόσληψης και κατάρτισης
- Να πληρούν τις νομικές απαιτήσεις
- Χαμηλότερη έκθεση σε κινδύνους και κόστος ασφάλισης ως αποτέλεσμα των χαμηλότερων απαιτήσεων
- Ενίσχυση της ποικιλομορφίας στο χώρο εργασίας

Για να είναι ένας εργοδότης χωρίς αποκλεισμούς, πρέπει να αναπτύξει ένα καλό εργασιακό περιβάλλον και ένα υγιές εργατικό δυναμικό. Πρόκειται για μια μακροπρόθεσμη διαδικασία που ενσωματώνει διαφορετικές εργασιακές λειτουργίες και μια ποικιλία ανθρώπων. Η ηγεσία της επιχείρησης, οι διοικητικές ομάδες, οι άνθρωποι πόροι και το γενικό προσωπικό θα πρέπει να συμμετέχουν όλοι.

Η ασθένεια είναι αναπόφευκτη σε ένα εργατικό δυναμικό, αλλά οι καλές πολιτικές διαχείρισης της παρουσίας αποτελούν προληπτικά μέτρα που είναι αποτελεσματικά, εξοικονομούν κόστος και επηρεάζουν έναν υγιή χώρο εργασίας.

Οι στόχοι των πολιτικών για τον εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς θα πρέπει να είναι:

- Να δημιουργήσουμε μια θετική κουλτούρα, όπου η διαφορετικότητα, η ένταξη και ο σεβασμός βρίσκονται στο επίκεντρο όλων των δραστηριοτήτων μας.
- Να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, στο οποίο αναγνωρίζονται και εκτιμώνται οι ατομικές διαφορές και οι συνεισφορές των εργαζομένων.
- Να διασφαλίσουμε ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στην ανάπτυξη και την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής.
- Να ενθαρρύνουμε τη θετική δράση για την εξάλειψη των μειονεκτημάτων και των διακρίσεων, όπου και αν τις διαπιστώνουμε.
- Να διασφαλίσουμε ότι η ισότητα, η πολυμορφία και η ένταξη προωθούνται μέσω της εργασίας μας, τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά.
- Να δημιουργήσουμε ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό για όλους.
- Να εφαρμόζουμε πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς.



- Να επανεξετάζουμε τακτικά την προσφορά υποστήριξης και πληροφόρησης ώστε να διασφαλίζουμε ότι είναι προσβάσιμη, δίκαιη και κατάλληλη για όλες τις βασικές ομάδες ενδιαφερομένων.

2 Επισκεφθείτε την πλατφόρμα ShapeMS

Η πλατφόρμα μάθησης ShapeMS (<https://learning.shape-ms.eu/moodle/?lang=en>) περιλαμβάνει ποικίλες πληροφορίες, υλικό και εκπαιδευτικά βίντεο σχετικά με τις ευκαιρίες εργασίας και τον τρόπο διασφάλισης ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας (ΣΚΠ).

Ο στόχος είναι να παρέχει τους πόρους, τις πληροφορίες και τα εργαλεία προκειμένου οι νέοι ενήλικες με ΣΚΠ να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και να ευαισθητοποιήσουν, να εκπαιδεύσουν τους εργοδότες τους και να τους διδάξουν πώς να παρέχουν τις αντίστοιχες διευκολύνσεις.

Το πρόγραμμα αυτό έχει σχεδιαστεί για να: γεφυρώσει τα κενά, να μειώσει τους μύθους, να δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου τόσο οι εργοδότες όσο και τα άτομα με ΣΚΠ μπορούν να συνεργαστούν για να πετύχουν.

Οι ομάδες-στόχοι είναι οι εξής:

- Νέοι ενήλικες με σκλήρυνση κατά πλάκας
- Εργοδότες
- Εθελοντές μέντορες με ΣΚΠ
- Φροντιστές ατόμων με ΣΚΠ

Αυτό το πρόγραμμα σπουδών έχει σχεδιαστεί προσεκτικά ώστε να ανταποκρίνεται στις ειδικές ανάγκες αυτών των ομάδων-στόχων, προωθώντας μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την ενσωμάτωση.

Για τους εργοδότες, η έμφαση δίνεται στην παροχή γνώσεων και εργαλείων στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων για τη δημιουργία χώρων εργασίας που υποστηρίζουν και συμπεριλαμβάνουν τα άτομα με ΣΚΠ.

Το πρόγραμμα σπουδών απευθύνεται επίσης στους μέντορες, οι οποίοι είναι άτομα με ΣΚΠ που θέλουν να καθοδηγήσουν νεότερα άτομα, παρέχοντάς τους αποτελεσματικές δεξιότητες καθοδήγησης.

Η πλατφόρμα είναι δωρεάν και εύκολη στη χρήση: για να αποκτήσετε πρόσβαση στο υλικό, απλώς δημιουργήστε διαπιστευτήρια και συνδεθείτε. Από την αρχική σελίδα θα μπορείτε να δείτε τον πλήρη κατάλογο όλων των ενοτήτων, στις οποίες μπορείτε να έχετε ελεύθερη και δωρεάν πρόσβαση.



3 Το υλικό της πλατφόρμας για τους εργοδότες

Στην πλατφόρμα ShapeMS υπάρχουν 10 χρήσιμες ενότητες για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς:

- Ενότητα: Σκλήρυνση κατά πλάκας (ΣΚΠ)
- Ενότητα: Πολιτικές και διαδικασίες για εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς
- Ενότητα: Προσβασιμότητα και σχεδιασμός του χώρου εργασίας
- Ενότητα: MS ψυχική υγεία και πρακτικές συστάσεις για τους εργοδότες
- Ενότητα: Στήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων με ΣΚΠ
- Ενότητα: Τεχνικές αποτελεσματικής επικοινωνίας για τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς
- Ενότητα: Ανατροφοδότηση και συνεχής βελτίωση στο χώρο εργασίας
- Ενότητα: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευελιξία
- Ενότητα: Πρόσληψη και ένταξη χωρίς αποκλεισμούς
- Ενότητα: Οικοδόμηση μιας υποστηρικτικής κοινότητας στο χώρο εργασίας

Η ενότητα «Κατανόηση της σκλήρυνσης κατά πλάκας (ΣΚΠ)» έχει σχεδιαστεί για να εκπαιδεύσει όλους τους εργαζόμενους σχετικά με τα βασικά στοιχεία της ΣΚΠ, συμπεριλαμβανομένων των συμπτωμάτων, των προκλήσεων και των επιπτώσεων σε όσους έχουν διαγνωστεί.

Η ενότητα «Πολιτικές και διαδικασίες χωρίς αποκλεισμούς στο χώρο εργασίας» έχει ως στόχο να παρέχει τη βάση για πολιτικές και διαδικασίες χωρίς αποκλεισμούς στο χώρο εργασίας. Επικεντρώνεται στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και προσβάσιμου περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ΣΚΠ.

Η ενότητα «Προσβασιμότητα και σχεδιασμός του χώρου εργασίας» επικεντρώνεται στα πρακτικά ζητήματα που αφορούν τη διαμόρφωση ενός χώρου εργασίας προσβάσιμου στους εργαζόμενους, ιδίως στα άτομα με ΣΚΠ.

Η ενότητα «Ενημέρωση για την ψυχική υγεία των εργαζομένων με σκλήρυνση κατά πλάκας και πρακτικές συστάσεις για εργοδότες» καλύπτει τις απαιτήσεις συναισθηματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων, ιδίως εκείνων με σκλήρυνση κατά πλάκας.

Η ενότητα «Υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων με ΣΚΠ» βοηθά τους εργοδότες να δώσουν εργαλεία και γνώσεις για την υποστήριξη των εργαζομένων με ΣΚΠ στην επαγγελματική τους εξέλιξη και προαγωγή.

Η ενότητα «Αποτελεσματικές τεχνικές επικοινωνίας για τη δημιουργία ενός εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς» επικεντρώνεται σε εργοδότες που θέλουν να βελτιώσουν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες και να δημιουργήσουν έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς για τους εργαζόμενους με ΣΚΠ.



Η ενότητα «Ανατροφοδότηση και συνεχής βελτίωση στο χώρο εργασίας» απευθύνεται σε εργοδότες που θέλουν να προωθήσουν μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και να βελτιώνουν συνεχώς τις πρακτικές τους για την υποστήριξη των εργαζομένων με ΣΚΠ.

Η ενότητα «Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευελιξία» αναδεικνύει τη σημασία της επίτευξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της άσκησης ευελιξίας στο χώρο εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στους εργαζόμενους με ΣΚΠ.

Η ενότητα «Πρόσληψη και ένταξη χωρίς αποκλεισμούς» έχει ως στόχο να βοηθήσει τους εργοδότες στην καθιέρωση μιας διαδικασίας πρόσληψης και ένταξης χωρίς αποκλεισμούς, η οποία εγγυάται στα άτομα με ΣΚΠ ίσες ευκαιρίες ένταξης στο εργατικό δυναμικό.

Η ενότητα «Δημιουργία μιας υποστηρικτικής κοινότητας στο χώρο εργασίας» αποσκοπεί στην προώθηση μιας κουλτούρας στο χώρο εργασίας στην οποία όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ΣΚΠ, υποστηρίζουν ενεργά και κατανοούν τους συναδέλφους τους.

Όλες αυτές οι ενότητες έχουν ένα τελικό κομμάτι, το οποίο αποτελείται από ερωτήσεις σωστού/λάθους, για να ελεγχθεί η αποτελεσματική κατανόηση και η εσωτερίκευση των όσων μαθαίνονται κατά τη διάρκεια των διαλέξεων και των εργαστηρίων.



Συμπεράσματα

Δημιουργήσαμε αυτόν τον οδηγό βήμα προς βήμα για τους εργοδότες, ο οποίος περιλαμβάνει τα ακόλουθα θέματα και τους ακόλουθους κύριους σκοπούς:

- Πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς στο χώρο εργασίας,
- Στρατηγικές για τη συναισθηματική και ψυχολογική υποστήριξη που πρέπει να προσφέρονται στους εν λόγω εργαζομένους,
- Συμβουλές για τη δημιουργία υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων, ανάπτυξη μιας κουλτούρας εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς και πώς να γίνετε ένας πρεσβευτής χωρίς αποκλεισμούς.

Τονίσαμε επίσης πώς **η πλατφόρμα ShapeMS μπορεί να αποτελέσει πολύτιμο πόρο για την παροχή πληροφοριών και την κατάρτιση των εργοδοτών** σε αυτά τα θέματα, χάρη στις ενότητες της που αποτελούνται από θεωρητικές διαλέξεις, βιωματικά εργαστήρια και κουίζ για τον έλεγχο των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν.



References

<https://www.nationalmssociety.org/>

<https://www.shape-ms.eu/it/inizio/>

<https://learning.shape-ms.eu/moodle/?lang=eu>

<https://www.mssociety.org.uk/care-and-support/everyday-living/working-and-ms/information-for-employers>

<https://www.system-concepts.com/insights/how-to-support-an-employee-with-multiple-sclerosis/>

<https://www.nationalmssociety.org/Living-Well-With-MS/Work-and-Home/Employment/Accommodations>

<https://www.emsp.org/wp-content/uploads/2016/01/PPP-Working-Out-MS-in-the-Workplace-Toolkit-Jan2016.pdf>

<https://shift.ms/learn-about-ms/living-with-ms/working-with-ms>



Co-funded by
the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.