



JOB-U: Επαγγελματική ένταξη νέων με προβλήματα ψυχικής υγείας

Erasmus+

**KA210-YOU - Συμπράξεις μικρής κλίμακας στον τομέα της νεολαίας
(KA210-YOU)**

Αριθμός συμφωνίας: 2023-3-EL02- KA210-YOU- 000179780

Δραστηριότητα 3: Κατάρτιση και υποστήριξη

Ο οδηγός κατάρτισης JOB-U

Τύπος έργου	KA210-YOU - Συμπράξεις μικρής κλίμακας στον τομέα της νεολαίας (KA210-YOU)
Τίτλος έργου	Ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας νέων με προβλήματα ψυχικής υγείας
Ακρωνύμιο έργου	JOB-U
Αριθμός συμφωνίας	2023-3-EL02- KA210-YOU- 000179780
Ημερομηνία έναρξης του έργου	01/04/2024
Ημερομηνία λήξης του έργου	30/09
Δραστηριότητα	Εκπαίδευση και υποστήριξη
Υπεύθυνος δραστηριότητας	ΙΑΣΙΣ ΑμΚΕ
Τύπος εγγράφου	Τελική έκδοση
Συγγραφέας	ΙΑΣΙΣ ΑμΚΕ

Ο οδηγός κατάρτισης JOB-U	4
1....4	
1.1. 5	
1.2. 6	
1.3. 7	
2....9	
2.1.10	
Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για την ομάδα των νέων	9
Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες	15
2.227	
Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για ομάδες νέων	22
Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες	34
2.3 Η κατάσταση στην Ισπανία	42
Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για ομάδες νέων	42
Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες	50
3.Error! Bookmark not defined.	
Συλλογή καλών πρακτικών	62
3.1.Error! Bookmark not defined.	
Χώρα: Ελλάδα	62
3.2 Οργανισμός: OMNIA	73
Οργανισμός: PwC Κύπρος	73
3.3 Οργανισμός: AHORA	81
Χώρα: Ισπανία	81
4.Error! Bookmark not defined.	
4.1.Error! Bookmark not defined.	
Χώρα: ΙΣΠΑΝΙΑ	90
4.2.Error! Bookmark not defined.	
ΧΩΡΑ: ΕΛΛΑΔΑ	92
4.3.Error! Bookmark not defined.	
ΧΩΡΑ: ΚΥΠΡΟΣ	96
5.Error! Bookmark not defined.	
Αναφορές	103

Ο οδηγός κατάρτισης JOB-U

1. Εισαγωγή

Σήμερα, οι νέοι με προβλήματα ψυχικής υγείας αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια στον χώρο εργασίας, από την εξεύρεση εργασίας έως τη διατήρησή της σε υποστηρικτικό περιβάλλον. Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι περίπου ένας στους έξι Ευρωπαίους ηλικίας 15-24 ετών πάσχει από προβλήματα ψυχικής υγείας, τα οποία έχουν αντίκτυπο στη σταθερότητα, την απασχολησιμότητα και τη γενική ποιότητα ζωής τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023). Παρά τα εμπόδια αυτά, η εργασία μπορεί να είναι εξαιρετικά σημαντική για τη σταθερότητα της ψυχικής υγείας και την αποκατάσταση, καθώς προσφέρει κοινωνική υποστήριξη, ρουτίνα και σκοπό. Ωστόσο, ο στιγματισμός και η έλλειψη κανονισμών για την ένταξη στην απασχόληση εξακολουθούν να δυσχεραίνουν την επιτυχή ένταξη των νέων με προβλήματα ψυχικής υγείας.

Ο παρών οδηγός κατάρτισης έχει δημιουργηθεί για να καλύψει αυτό το κενό, προωθώντας ενημερωμένες προσεγγίσεις που υποστηρίζουν τα άτομα αυτά στην αξιοποίηση του δυναμικού τους στο εργατικό δυναμικό και συμβάλλουν σε μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Πιο συγκεκριμένα, ο παρών οδηγός κατάρτισης αποσκοπεί να προσφέρει στους εργοδότες και στους νέους με προβλήματα ψυχικής υγείας χρήσιμους πόρους και πληροφορίες για την προώθηση της ένταξης και της κατανόησης στον χώρο εργασίας.

Ο οδηγός παρέχει επίσης στις εταιρείες και στους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο δημιουργίας υποστηρικτικών περιβαλλόντων μέσω πρακτικών ένταξης, ενώ παράλληλα παρέχει στους νέους εργαλείο και μεθόδους για να διαπραγματευτούν την αγορά εργασίας. Μειώνοντας το στίγμα, ενθαρρύνοντας την ψυχική ευεξία και διασφαλίζοντας ότι οι νέοι με προβλήματα ψυχικής υγείας έχουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, ο οδηγός

αυτός στοχεύει τελικά να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ της απασχολησιμότητας και της ψυχικής υγείας.

1.1. Στόχοι

Ο πρωταρχικός στόχος του Εκπαιδευτικού Οδηγού JOB-U είναι να παρέχει στους νέους με προβλήματα ψυχικής υγείας πρακτικές επιδείξεις των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν κατά την αναζήτηση εργασίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η σύνταξη αυτού του Εκπαιδευτικού Οδηγού στοχεύει στην αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων με τρόπο κατανοητό και σχετικό για όλους τους συμμετέχοντες. Ένα βασικό στοιχείο του Εκπαιδευτικού Οδηγού είναι η παροχή ουσιαστικής υποστήριξης και πόρων που ενδυναμώνουν τους νέους. Μέσω της εκπαίδευσης, της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της πρόσβασης σε ζωτικά εργαλεία, θα έχουν την ευκαιρία να ενισχύσουν την αυτοπεποίθησή τους και την απασχολησιμότητά τους κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, ο Εκπαιδευτικός Οδηγός στοχεύει να προσφέρει καθοδήγηση σχετικά με την πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας, διασφαλίζοντας ότι οι συμμετέχοντες είναι καλά ενημερωμένοι σχετικά με τους πόρους που έχουν στη διάθεσή τους. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται επίσης στην προώθηση πρακτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς. Ο Εκπαιδευτικός Οδηγός στοχεύει ρητά να τονίσει τη σημασία της δημιουργίας υποστηρικτικών και ευέλικτων εργασιακών περιβαλλόντων για άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, με στόχο όχι μόνο να ωφελήσει άμεσα τους νέους, αλλά και να ενθαρρύνει έμμεσα τους εργοδότες να υιοθετήσουν πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς που προάγουν την ποικιλομορφία και την κατανόηση.

Συμπερασματικά, ο Οδηγός Κατάρτισης JOB-U στοχεύει να παρακινήσει τόσο τα άτομα όσο και τους οργανισμούς να υιοθετήσουν μια πιο συμπεριληπτική και

υποστηρικτική προσέγγιση στην απασχόληση, καθώς και να σπάσουν τα εμπόδια και να βελτιώσουν τις προοπτικές απασχόλησης για τους νέους με προβλήματα ψυχικής υγείας.

1.2. Ομάδα-στόχος

Σύμφωνα με την ευρύτερη αποστολή του έργου JOB-U να προωθήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι με προβλήματα ψυχικής υγείας κατά την αναζήτηση εργασίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη, ο Οδηγός κατάρτισης JOB-U έχει σχεδιαστεί προσεκτικά ώστε να απευθύνεται σε διάφορες ομάδες-στόχους. Μια επαρκής συλλογή καλών πρακτικών μπορεί να ωφελήσει τόσο τα άτομα στην κοινωνία όσο και τους επαγγελματίες/οργανισμούς που ασχολούνται με αυτά τα ζητήματα.

Οι κύριες ομάδες-στόχοι περιλαμβάνουν:

- Νέοι με προβλήματα ψυχικής υγείας: Αυτά τα άτομα είναι οι κύριοι συμμετέχοντες και δικαιούχοι της δραστηριότητας. Πρόκειται για νέους ενήλικες που έχουν αντιμετωπίσει προβλήματα ψυχικής υγείας και ενδέχεται να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην απασχόληση. Αναζητούν κατάρτιση και υποστήριξη για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους για την απασχόληση, να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να προσανατολιστούν με επιτυχία στην αγορά εργασίας.

Οι δευτερεύοντες δικαιούχοι και συμμετέχοντες περιλαμβάνουν:

- Οργανώσεις υποστήριξης ψυχικής υγείας: Οργανώσεις που ειδικεύονται στην παροχή υπηρεσιών υποστήριξης ψυχικής υγείας μπορούν να συνεργαστούν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και υποστήριξης. Μπορούν να επωφεληθούν από την

επέκταση της εμβέλειας και του αντίκτυπού τους στους νέους που αναζητούν βοήθεια σε θέματα απασχόλησης.

- Εργοδότες και διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού: Αν και δεν συμμετέχουν άμεσα, οι εργοδότες μπορούν να επωφεληθούν έμμεσα από τα αποτελέσματα της δραστηριότητας. Καθώς οι νέοι με προβλήματα ψυχικής υγείας λαμβάνουν κατάρτιση και υποστήριξη, γίνονται καλύτερα προετοιμασμένοι υποψήφιοι για απασχόληση. Οι εργοδότες αποκτούν πρόσβαση σε μια δεξαμενή εν δυνάμει εξειδικευμένων και παρακινημένων ατόμων, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός πιο ποικιλόμορφου και χωρίς αποκλεισμούς εργατικού δυναμικού.
- Οργανισμοί και υπηρεσίες απασχόλησης νέων: Οργανισμοί και υπηρεσίες που εστιάζουν στις υπηρεσίες απασχόλησης νέων.

1.3. Αναμενόμενα αποτελέσματα

Το κύριο αναμενόμενο αποτέλεσμα του έργου είναι ένας οδηγός κατάρτισης με στοιχεία που έχουν εξαχθεί από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και τις ορθές πρακτικές, ο οποίος θα είναι διαθέσιμος σε όλες τις γλώσσες των εταίρων. Εκτός από το ποσοτικό αποτέλεσμα της ανάπτυξης του οδηγού κατάρτισης JOB-U, ως κύριο αποτέλεσμα του έργου, ο αναμενόμενος αντίκτυπος του οδηγού κατάρτισης περιλαμβάνει πολλά ποιοτικά αποτελέσματα, όπως:

- Βελτιωμένες δεξιότητες απασχολησιμότητας: Οι νέοι με προβλήματα ψυχικής υγείας που θα χρησιμοποιήσουν τον Οδηγό Κατάρτισης αναμένεται να αναπτύξουν ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, όπως επικοινωνία, ομαδική εργασία, επίλυση προβλημάτων και διαχείριση του άγχους.

- Αυξημένη αυτοπεποίθηση: Οι συμμετέχοντες είναι πιθανό να βιώσουν μια ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησής τους, η οποία μπορεί να έχει θετική επίδραση στην ικανότητά τους να αναζητούν ευκαιρίες απασχόλησης και να συμμετέχουν αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας.
- Βελτιωμένη διαχείριση της ψυχικής υγείας: Ο Οδηγός Κατάρτισης αναμένεται να εξοπλίσει τους νέους με τις γνώσεις και τους πόρους που χρειάζονται για να διαχειρίζονται αποτελεσματικά την ψυχική τους υγεία κατά την αναζήτηση εργασίας. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε καλύτερη συνολική ψυχική ευεξία.
- Μείωση του στιγματισμού και των διακρίσεων: Καθώς οι νέοι θα έχουν την ευκαιρία να μοιραστούν τις εμπειρίες και τις προσωπικές τους ιστορίες, αυτό μπορεί να συμβάλει στη μείωση του στιγματισμού και των διακρίσεων, τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στην κοινωνία γενικότερα.



2. Εθνική ανασκόπηση

βιβλιογραφική

2.1. Η κατάσταση στην Ελλάδα

Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για την ομάδα των νέων

Οργανισμός: IASIS

Χώρα: ΕΛΛΑΔΑ

1) Πώς συμβάλλει η ένταξη ατόμων με ψυχικές διαταραχές στον χώρο εργασίας στην προώθηση μιας πιο ποικιλόμορφης και χωρίς αποκλεισμούς οργανωτικής κουλτούρας στη χώρα σας;

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και πολιτική, η απασχόληση ατόμων με αναπηρίες, ιδίως στον τομέα της ψυχικής υγείας, θεωρείται σημαντική συμβολή στην αποτελεσματική και προωθητική της πολυμορφίας κουλτούρα του οργανισμού. Μελέτες δείχνουν ότι με την υποδοχή εργαζομένων με διαφορετικές εμπειρίες ψυχικής υγείας, οι ομάδες βελτιώνουν την κατανόησή τους για τα ζητήματα ψυχικής υγείας, προωθώντας ένα πιο αρμονικό εργασιακό περιβάλλον και συμβάλλοντας στη μείωση των διακρίσεων λόγω ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας (Parageorgiou & Leontoroulou, 2022). Στην Ελλάδα, αντιμετωπίζοντας τις ανάγκες ψυχικής υγείας, οι εταιρείες μεταβαίνουν από μια συμβατική εστίαση στις απαιτήσεις σε μια πιο περιεκτική προοπτική που εκτιμά τις μοναδικές ικανότητες και ιδιότητες των ατόμων. Μια τέτοια αλλαγή οδηγεί σε αύξηση του σεβασμού και της έμπνευσης των εργαζομένων, επιτρέποντάς τους να είναι αυθεντικοί στον χώρο εργασίας (Kokkini & Katsarou, 2021). Η αλλαγή αυτή βελτιώνει επίσης τη δημιουργικότητα και τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων των μελών μιας ομάδας, καθώς οι διαφορετικές

προοπτικές μπορούν να οδηγήσουν σε λύσεις υψηλότερου επιπέδου και να βελτιώσουν την προσαρμοστικότητα στις δυσκολίες (ΗΑΕΑΡ, 2021).

Όταν υιοθετούνται πολιτικές που προάγουν την ψυχική υγεία σε οποιονδήποτε οργανισμό, βελτιώνεται επίσης το ηθικό και η αφοσίωση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους, να συνδεθούν καλύτερα με τις ομάδες και να είναι πιο αφοσιωμένοι στον σκοπό της οντότητας όταν πιστεύουν ότι η ψυχική τους υγεία λαμβάνεται σοβαρά υπόψη. Αυτό συμβαδίζει με τη βελτίωση της διατήρησης του προσωπικού, καθώς οι εργαζόμενοι είναι πιο πρόθυμοι να συνεχίσουν να εργάζονται για εργοδότες που έχουν χαρακτηριστικά όπως η ένταξη στην κουλτούρα τους (Theofanidis & Koutzaki, 2020). Επιπλέον, οι χώροι εργασίας που προάγουν την ψυχική ευεξία είναι πιο παραγωγικοί και συνεργατικοί, καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς να αποτελούν μέρος ενός υποστηρικτικού ομαδικού περιβάλλοντος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016).

Για τις ελληνικές εταιρείες που επιθυμούν να ανταποκριθούν στις προσδοκίες της κοινωνίας όσον αφορά την εταιρική κοινωνική ευθύνη που έχουν, είναι επίσης απαραίτητο να εισαγάγουν την ένταξη της ψυχικής υγείας στις οργανωτικές πρακτικές. Υπάρχει ευθυγράμμιση με τις στρατηγικές απασχόλησης για την ψυχική υγεία, οι οποίες απαιτούνται όλο και περισσότερο από τις επιχειρήσεις από την κοινωνία και τους δυνητικούς εργαζομένους, με έμφαση στην κοινωνική ευθύνη και την ένταξη. Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι εταιρείες που θεωρούνται κοινωνικά υπεύθυνες τείνουν να προσελκύουν μια ευρύτερη ποικιλία εργαζομένων, βελτιώνοντας παράλληλα την εικόνα τους, γεγονός που τις βοηθά να ευδοκιμήσουν μακροπρόθεσμα (Manolopoulos et al, 2023). Με την απασχόληση ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας, οι ελληνικές εταιρείες συμβάλλουν στην καταπολέμηση του στίγματος που περιβάλλει την ψυχική υγεία, καθώς βοηθούν στην καλλιέργεια

της ενσυναίσθησης και της αποδοχής και συμβάλλουν θετικά στη δημιουργία ενός υγιούς και υποστηρικτικού κοινού (ΟΟΣΑ, 2021).

Ως αποτέλεσμα αυτών των συνεργατικών πρωτοβουλιών, οι ελληνικές οργανώσεις συμβάλλουν στην ανάπτυξη μιας οργανωτικής κουλτούρας που είναι ισχυρότερη, πιο ευαίσθητη, πιο ευέλικτη και αγκαλιάζει όλες τις πτυχές της διαφορετικότητας, η οποία με τη σειρά της βοηθά τους κοινωνικούς στόχους να προωθήσουν την ευαισθητοποίηση για την ψυχική υγεία, να καταπολεμήσουν το στίγμα και να προωθήσουν κοινωνίες χωρίς αποκλεισμούς.

2) Ποιες στρατηγικές εφαρμόζουν οι οργανώσεις στη χώρα σας για να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και φιλόξενο εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους με διαταραχές ψυχικής υγείας και πώς αυτό συμβάλλει στη γενική ευημερία των εργαζομένων;

Στην Ελλάδα, υπάρχουν σημαντικά οφέλη για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία γενικότερα όταν τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας ενθαρρύνονται ενεργά να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι εργοδότες επωφελούνται από τη βελτίωση της ομαδικής χημείας και την αύξηση της δημιουργικότητας όταν καλλιεργούν ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς. Έρευνες δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις που αγκαλιάζουν ένα ευρύ φάσμα εμπειριών ψυχικής υγείας αναφέρουν αυξημένη δημιουργικότητα και παραγωγικότητα, καθώς αυτά τα άτομα συμβάλλουν με διαφορετικές απόψεις και τεχνικές στην επίλυση προβλημάτων (EY Hellas, Hellas EAP, & EKPA, 2021). Επιπλέον, οι πρακτικές ένταξης στην εργασία ενισχύουν την αφοσίωση και το ηθικό των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αισθάνονται συνδεδεμένοι και αφοσιωμένοι στην

εταιρεία τους όταν αντιλαμβάνονται ότι αυτή υποστηρίζει την ένταξη της ψυχικής υγείας, γεγονός που μειώνει την κινητικότητα του προσωπικού και προσελκύει κορυφαίους επαγγελματίες.

Η προώθηση της ένταξης της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας καταπολεμά το στίγμα και προάγει την κοινωνική κατανόηση σε ευρύτερη κοινωνική κλίμακα. Με την ενεργό συμμετοχή των ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας, διαλύονται οι αρνητικές προκαταλήψεις και οι συζητήσεις για την ψυχική υγεία γίνονται πιο ορατές. Αυτή η πρόοδος έχει αποδειχθεί ότι ενισχύει την ενσυναίσθηση και την αποδοχή στο ευρύ κοινό, αλλάζοντας τις αντιλήψεις, καθώς τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας συμβάλλουν ουσιαστικά στην κοινωνία. (Ελληνική Ένωση Επαγγελματιών Βοήθειας Εργαζομένων, 2021).

Η οικονομική ανθεκτικότητα βελτιώνεται επίσης με την ένταξη. Όταν τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας εξασφαλίζουν σταθερή απασχόληση, επιτυγχάνουν οικονομική ανεξαρτησία, η οποία ενισχύει την οικονομία και μειώνει την εξάρτηση από τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας. Η προσφορά ευκαιριών εργασίας σε άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας συμβάλλει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων οικονομικού αποκλεισμού και προάγει ένα πιο δίκαιο εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα, όπου η ανεργία στις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού εξακολουθεί να είναι σημαντική (Παπαγεωργίου & Λεοντοπούλου, 2022).

Οι εργοδότες που δίνουν προτεραιότητα στην ένταξη της ψυχικής υγείας συμβάλλουν στην προώθηση μιας πιο συμπεριληπτικής εθνικής κουλτούρας, δίνοντας το παράδειγμα που παρακινεί άλλους κλάδους και οργανισμούς να υιοθετήσουν παρόμοιες πρακτικές. Αυτό μπορεί να ενθαρρύνει άλλα ιδρύματα να ακολουθήσουν το παράδειγμά τους, αυξάνοντας την κοινωνική αποδοχή των προβλημάτων ψυχικής υγείας και προωθώντας μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς και με ποικιλομορφία. Τελικά, οι Έλληνες εργοδότες συμβάλλουν στην προώθηση της

κοινωνικής αποδοχής και ένταξης, καθώς και στην ευημερία των εργαζομένων τους, δημιουργώντας εργασιακά περιβάλλοντα που υποστηρίζουν τα άτομα με προβλήματα

3) Με ποιους τρόπους οι μοναδικές προοπτικές και εμπειρίες των ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας εμπλουτίζουν τη δυναμική της ομάδας και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων στον χώρο εργασίας στη χώρα σας;

Τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας στην Ελλάδα συμβάλλουν με ιδιαίτερες απόψεις και εμπειρίες ζωής που μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά τη δυναμική της ομάδας και τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων στον χώρο εργασίας. Η συχνά αυξημένη ενσυναίσθηση και ευαισθησία τους προς τους άλλους είναι ένα αξιοσημείωτο επίτευγμα. Οι πολύτιμες δεξιότητες που αναπτύσσουν πολλά άτομα με εμπειρίες ψυχικής υγείας στην κατανόηση των διαφορετικών συναισθηματικών αντιδράσεων και στην προώθηση υποστηρικτικών αλληλεπιδράσεων συμβάλλουν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος ομαδικότητας και συμπόνιας. Προκειμένου να βελτιωθεί η συνοχή της ομάδας και να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι διαπροσωπικές δυσκολίες, αυτή η ευαισθησία μπορεί να συμβάλει στη γεφύρωση των επικοινωνιακών χάσμάτων (Ελληνική Ένωση Επαγγελματιών Υποστήριξης Εργαζομένων

Επιπλέον, καθώς έχουν αντιμετωπίσει και ξεπεράσει τα δικά τους εμπόδια με ευέλικτους τρόπους, τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας συχνά επιδεικνύουν καινοτόμες ικανότητες επίλυσης προβλημάτων. Η ικανότητά τους να σκέφτονται δημιουργικά και να προσεγγίζουν τα προβλήματα με μη συμβατικό τρόπο μπορεί να είναι ιδιαίτερα ωφέλιμη σε συνεδρίες brainstorming, όπου οι διαφορετικές οπτικές γωνίες ενισχύουν την καινοτομία.

Σύμφωνα με ελληνικές μελέτες, οι χώροι εργασίας με άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας αναπτύσσουν μια πιο ποικίλη ροή ιδεών, καθώς αυτά τα άτομα συχνά βλέπουν τις δυνατότητες και τις δυσκολίες από οπτικές γωνίες που διαφέρουν από αυτές της πλειοψηφίας (Parageorgiou & Leontoroulou, 2022).

Επιπλέον, οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας συχνά επιδεικνύουν ανθεκτικότητα, ευελιξία και επιμονή. Αφού ξεπεράσουν δύσκολες προσωπικές προκλήσεις, συχνά αποκτούν την ικανότητα να διαχειρίζονται το άγχος και να προσαρμόζονται σε μεταβαλλόμενες καταστάσεις, οι οποίες είναι κρίσιμες δεξιότητες σε περιβάλλοντα εργασίας με γρήγορους ρυθμούς. Αυτή η ανθεκτικότητα, ιδιαίτερα υπό πίεση, μπορεί να ενισχύσει το ηθικό της ομάδας και να χρησιμεύσει ως παράδειγμα για την υπέρβαση εμποδίων. Σύμφωνα με ελληνικούς οργανισμούς, αυτά τα χαρακτηριστικά συμβάλλουν στη δημιουργία μιας ομαδικής κουλτούρας που προάγει την προσαρμοστικότητα και την ανθεκτικότητα, εκτός από τη βελτίωση της ατομικής απόδοσης (ΕΥ Hellas, Hellas EAP, & ΕΚΡΑ, 2021).

Με την ένταξη ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό, καλλιεργείται μια πιο συμπεριληπτική κουλτούρα που αναγνωρίζει τη συμβολή κάθε μέλους και διάφορα υπόβαθρα και απόψεις γίνονται ευρύτερα αποδεκτά. Ως αποτέλεσμα, οι ελληνικές επιχειρήσεις που καλωσορίζουν αυτό το είδος ποικιλομορφίας συχνά διαπιστώνουν ότι οι ομάδες τους γίνονται ισχυρότερες, πιο δημιουργικές και πιο ικανές να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα από μια κοινή προοπτική ενσυναίσθησης, εφευρετικότητας και σθένος.

4) Ποια είναι τα πιθανά οφέλη, τόσο για τους εργοδότες όσο και για την κοινωνία στο σύνολό της, από την ενεργή προώθηση της συμμετοχής ατόμων με ψυχικές διαταραχές στην αγορά εργασίας, και πώς μπορεί αυτό να οδηγήσει σε μεγαλύτερη κοινωνική αποδοχή και κατανόηση στη χώρα σας;

Στην Ελλάδα, υπάρχουν σημαντικά οφέλη για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία στο σύνολό της όταν τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας ενθαρρύνονται ενεργά να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι εργοδότες επωφελοούνται από τη βελτίωση της ομαδικής χημείας και την αύξηση της δημιουργικότητας όταν καλλιεργούν ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς. Έρευνες δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις που αγκαλιάζουν μια σειρά από εμπειρίες ψυχικής υγείας αναφέρουν αυξημένη δημιουργικότητα και παραγωγικότητα, καθώς αυτά τα άτομα συνεισφέρουν διαφορετικές απόψεις και τεχνικές στην επίλυση προβλημάτων (EY Hellas, Hellas EAP, & EKPA, 2021). Επιπλέον, οι πρακτικές ένταξης στην εργασία ενισχύουν την αφοσίωση και το ηθικό των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αισθάνονται συνδεδεμένοι και αφοσιωμένοι στην εταιρεία τους όταν αντιλαμβάνονται ότι αυτή υποστηρίζει την ένταξη της ψυχικής υγείας, γεγονός που μειώνει την κινητικότητα του προσωπικού και προσελκύει κορυφαίους επαγγελματίες.

Η προώθηση της ένταξης της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας καταπολεμά το στίγμα και προάγει την κοινωνική κατανόηση σε ευρύτερη κοινωνική κλίμακα. Με την ενεργό συμμετοχή των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας, διαλύονται οι αρνητικές προκαταλήψεις και οι συζητήσεις για την ψυχική υγεία γίνονται πιο ορατές. Έχει αποδειχθεί ότι αυτή η εξέλιξη αυξάνει την ενσυναίσθηση και την αποδοχή του ευρέος κοινού, καθώς αλλάζει τις απόψεις του κοινού όταν άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας συμβάλλουν σημαντικά στην κοινωνία (Ελληνική Ένωση Επαγγελματιών Βοήθειας Εργαζομένων, 2021).

Η οικονομική ανθεκτικότητα βελτιώνεται επίσης με την ένταξη. Όταν τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας μπορούν να βρουν σταθερή εργασία, γίνονται οικονομικά ανεξάρτητα, γεγονός που ενισχύει την οικονομία και μειώνει την εξάρτηση από τα προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας. Η παροχή ευκαιριών εργασίας σε άτομα με ψυχικές ασθένειες συμβάλλει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων

οικονομικού αποκλεισμού και προάγει ένα πιο δίκαιο εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα, όπου η ανεργία μεταξύ των ευάλωτων πληθυσμών εξακολουθεί να είναι σημαντική (Parageorgiou & Leontoroulou, 2022).

Μια πιο συμπεριληπτική εθνική κουλτούρα είναι το αποτέλεσμα των εργοδοτών που δίνουν υψηλή προτεραιότητα στην ένταξη της ψυχικής υγείας, καθώς αποτελούν παράδειγμα που εμπνέει άλλους κλάδους και οργανισμούς να ακολουθήσουν. Αυτό μπορεί να ενθαρρύνει και άλλα ιδρύματα να ακολουθήσουν το παράδειγμά τους, αυξάνοντας την κοινωνική αποδοχή των ψυχικών διαταραχών και προωθώντας μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς και με ποικιλομορφία. Τελικά, οι Έλληνες εργοδότες συμβάλλουν στην προώθηση της κοινωνικής αποδοχής και την ένταξη, καθώς και την ευημερία των εργαζομένων τους, δημιουργώντας εργασιακά περιβάλλοντα που υποστηρίζουν τα άτομα με ψυχικές διαταραχές.

Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες

Οργανισμός:

IASIS

NGO

Χώρα: ΕΛΛΑΔΑ

1) Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες στην ένταξη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας στη χώρα σας;

Οι εργοδότες και οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν μια σειρά από σημαντικά εμπόδια όταν προσπαθούν να εντάξουν άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό. Η υπέρβαση του στίγματος και των παρεξηγήσεων σχετικά με την ψυχική υγεία αποτελεί σημαντικό εμπόδιο. Σε πολλές ελληνικές επιχειρήσεις, τα ζητήματα ψυχικής υγείας εξακολουθούν να

στιγματίζονται παρά την καλύτερη κατανόηση, γεγονός που κάνει τους διευθυντές να διστάζουν να προσλάβουν άτομα που αποκαλύπτουν ψυχικά προβλήματα. Εκτός από τον αντίκτυπο στις διαδικασίες πρόσληψης, αυτό το στίγμα δημιουργεί ένα κλίμα στο οποίο τα άτομα μπορεί να διστάζουν να μιλήσουν ανοιχτά για τα προβλήματα ψυχικής υγείας τους (Parageorgiou & Leontoroulou, 2022).

Ένα άλλο ζήτημα είναι ότι οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο υποστήριξης των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας. Έρευνες δείχνουν ότι οι ελληνικές εταιρείες συχνά στερούνται οργανωμένων πολιτικών και πόρων για την ένταξη των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας, με αποτέλεσμα οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να μην είναι προετοιμασμένοι να διαχειριστούν ορισμένες προσαρμογές και συστήματα υποστήριξης (Ελληνική Ένωση Επαγγελματιών Υποστήριξης Εργαζομένων [ΗΑΕΑΡ], 2021). Οι διευθυντές μπορεί να δυσκολεύονται να δημιουργήσουν χώρους εργασίας που να υποστηρίζουν τις ανάγκες ψυχικής υγείας, χωρίς την κατάλληλη εκπαίδευση, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε κακή επικοινωνία ή ανεπαρκή υποστήριξη.

Οι δημοσιονομικοί περιορισμοί και η έλλειψη πόρων δημιουργούν περαιτέρω δυσκολίες. Είναι πιθανό οι ελληνικές επιχειρήσεις, ιδίως οι μικρές και μεσαίες, να μην διαθέτουν τους πόρους ή την οργανωτική δομή που απαιτείται για την εφαρμογή προγραμμάτων υποστήριξης εργαζομένων (ΕΑΡ) ή άλλων χρήσιμων πρωτοβουλιών. Λόγω της έλλειψης πόρων, οι εταιρείες ενδέχεται να μην είναι σε θέση να παρέχουν κρίσιμες υπηρεσίες, όπως συμβουλευτική ή ευέλικτα ωράρια εργασίας, οι οποίες είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική ένταξη των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας (ΕΥ Hellas, Hellas EAP, & ΕΚΡΑ, 2021).

Τέλος, οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να δυσκολεύονται να διαχειριστούν τις αλλαγές στο φόρτο εργασίας και να διατηρήσουν την

παραγωγικότητα, εάν δεν είναι συνηθισμένοι να ανταποκρίνονται σε απαιτήσεις ψυχικής υγείας. Μπορεί να είναι δύσκολο για τους διευθυντές να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ της οργανωτικής αποτελεσματικότητας και της ευημερίας των εργαζομένων στους ελληνικούς χώρους εργασίας, καθώς οι διευκολύνσεις όπως το ευέλικτο ωράριο ή η ανάθεση ελαφρύτερων καθηκόντων σε Είναι απαραίτητο να προωθηθεί μια κουλτούρα πιο συμπεριληπτικών πολιτικών και να δοθεί προτεραιότητα στα μακροπρόθεσμα οφέλη έναντι της βραχυπρόθεσμης παραγωγικότητας, προκειμένου να εξισορροπηθούν αυτές οι απαιτήσεις (Theofanidis & Koutzaki, 2020).

Αυτές οι δυσκολίες υπογραμμίζουν την ανάγκη για μεγαλύτερη γνώση, εκπαίδευση και εργαλεία που θα βοηθήσουν τις επιχειρήσεις και τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να δημιουργήσουν έναν πραγματικά συμπεριληπτικό χώρο εργασίας που θα δίνει προτεραιότητα στην ψυχική υγεία ως θεμελιώδη συνιστώσα της παραγωγικότητας και της ευημερίας των εργαζομένων.

2) Ποιες στρατηγικές ή πρακτικές υιοθετούν οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες για να υποστηρίξουν την ένταξη και την ευημερία των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας στη χώρα σας;

Σε μια προσπάθεια να δημιουργήσουν ένα πιο φιλόξενο και ενθαρρυντικό εργασιακό περιβάλλον, οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και οι εταιρείες στην Ελλάδα εφαρμόζουν διάφορες τακτικές για να βοηθήσουν την ένταξη και τη γενική ευημερία των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας. Τα προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων (EAP), τα οποία προσφέρουν ιδιωτική συμβουλευτική και βοήθεια σε μέλη του προσωπικού που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας, είναι μια γνωστή στρατηγική. Αυτές οι πρωτοβουλίες βελτιώνουν την ευτυχία και την παραγωγικότητα στο χώρο εργασίας, βοηθώντας τα

μέλη του προσωπικού να επιλύσουν προσωπικά και επαγγελματικά προβλήματα. Τα ΕΑΡ είναι απαραίτητα για την παροχή άμεσης βοήθειας που μειώνει το άγχος και ενισχύει την ανθεκτικότητα των εργαζομένων, σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από την Ελληνική Ένωση Επαγγελματιών Υποστήριξης Εργαζομένων (ΗΑΕΑΡ, 2021).

Επιπλέον, πολλές εταιρείες εκπαιδεύουν τους υπαλλήλους όλων των επιπέδων σε θέματα ψυχικής υγείας. Οι εργοδότες στοχεύουν να μειώσουν το στίγμα και να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όπου η ψυχική υγεία συζητείται ανοιχτά μέσω εκπαιδευτικών σεμιναρίων και εργαστηρίων. Για παράδειγμα, η Norton Rose Fulbright Greece έχει ενσωματώσει πολιτικές που αποσκοπούν στην προώθηση μιας συνεργατικής ατμόσφαιρας που κανονικοποιεί τις συζητήσεις για την ψυχική υγεία χωρίς στίγμα, καθιστώντας την ψυχική υγεία θεμελιώδη πτυχή της εταιρικής κουλτούρας της (Norton Rose Fulbright, 2021). Αυτού του είδους οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης είναι σύμφωνες με τις κατευθυντήριες γραμμές του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, οι οποίες τονίζουν την αξία της εκπαίδευσης για την ψυχική υγεία στη μείωση των προκαταλήψεων στον χώρο εργασίας και στην παρακίνηση του προσωπικού να αναζητήσει θεραπεία όταν είναι απαραίτητο (WHO, 2022).

Επιπλέον, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας είναι πλέον συνηθισμένα στις ελληνικές εταιρείες. Οι εργοδότες μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους να ισορροπήσουν καλύτερα τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και τις προσωπικές τους ανάγκες ψυχικής υγείας, παρέχοντας επιλογές εξ αποστάσεως εργασίας και ευέλικτα ωράρια, τα οποία μειώνουν το άγχος και βελτιώνουν την ευημερία. Η ευελιξία στην εργασία έχει σημαντικό θετικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση των εργαζομένων και την ψυχική ανθεκτικότητα, σύμφωνα με την έρευνα της Eurofound για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Eurofound, 2017).

Υποστηρικτικές πολιτικές στον χώρο εργασίας έχουν αναπτυχθεί από οργανισμούς όπως ο Thalpos Mental Health, ο οποίος προσφέρει υπηρεσίες μέσω κέντρων

αποκατάστασης και ψυχικής υγείας. Οι κανονισμοί αυτοί αποσκοπούν στη μείωση του στίγματος, αντιμετωπίζοντας την ψυχολογική ανάπτυξη των πελατών τους και προωθώντας την τοπική συμμετοχή της κοινότητας (Thalros, 2021). Αυτού του είδους οι πολιτικές δημιουργούν πολιτικές κατά των διακρίσεων, πρωτόκολλα υποστήριξης και διαδικασίες προσαρμογής, οι οποίες προωθούν μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς και τον σεβασμό της ψυχικής υγείας. Επιπλέον, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία υποστηρίζει αυτούς τους κανονισμούς, υπογραμμίζοντας τη λειτουργία τους στη δημιουργία ανοιχτών δικτύων υποστήριξης στον χώρο εργασίας (EU-OSHA, 2023).

Επιπλέον, οι εσωτερικές υπηρεσίες και συνεργασίες διευκολύνουν την επικοινωνία με τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Ως παράδειγμα αυτής της στρατηγικής, η συνεργασία της Monsenso με την ελληνική μονάδα ψυχικής υγείας «Tzeranis Psychis Omma» παρέχει ψηφιακούς πόρους για τη διαχείριση κρίσεων και την έγκαιρη παρέμβαση, βοηθώντας στην ψυχική υγεία τόσο του προσωπικού όσο και των πελατών (Monsenso, 2021). Προσφέροντας πόρους αυτοφροντίδας και ενθαρρύνοντας μια προσέγγιση με επίκεντρο την κοινότητα για την συναισθηματική ευεξία, η Breathe Hellas είναι μια άλλη ομάδα που προωθεί ενεργά την ψυχική υγεία στην Ελλάδα (Breathe Hellas, 2021).

Συνδυάζοντας αυτές τις τακτικές, οι ελληνικές επιχειρήσεις και οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού προσπαθούν να δημιουργήσουν εργασιακούς χώρους χωρίς αποκλεισμούς, που δίνουν υψηλή προτεραιότητα στα ζητήματα ψυχικής υγείας. Εκτός από τη βελτίωση της ατομικής ευημερίας, αυτές οι πρωτοβουλίες ενισχύουν την οργανωτική κουλτούρα, μειώνοντας το στίγμα και προωθώντας την βιώσιμη ευτυχία των εργαζομένων.

3) Πόσο καλά προετοιμασμένοι είναι οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες για τη διαχείριση περιπτώσεων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας τους και ποιες είναι οι ανάγκες τους σε εκπαίδευση ή υποστήριξη στη χώρα σας;

Η σημασία της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο από τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και τους εργοδότες στην Ελλάδα. Ωστόσο, η ετοιμότητά τους να χειριστούν αποτελεσματικά καταστάσεις ψυχικής υγείας βρίσκεται ακόμη σε στάδιο ανάπτυξης. Σύμφωνα με έρευνα, η σημασία της ψυχικής υγείας αναγνωρίζεται σαφώς από τους επαγγελματίες του τομέα ανθρώπινου δυναμικού, με το 72% των Ελλήνων διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού να αναγνωρίζουν την αναγκαιότητα πρωτοβουλιών για την ψυχική υγεία στον χώρο. Σύμφωνα με την Ελληνική Ένωση Επαγγελματιών Υποστήριξης Εργαζομένων [ΗΑΕΑΡ], 2021, παρά την αναγνώριση αυτή, μόνο το 38% πιστεύει ότι έχει λάβει επαρκή εκπαίδευση για να διαχειριστεί σωστά τα ζητήματα ψυχικής υγείας. Αυτό υποδηλώνει ένα χάσμα μεταξύ της ευαισθητοποίησης και των πρακτικών ικανοτήτων.

Η εξειδικευμένη κατάρτιση στον τομέα της ψυχικής υγείας, η οποία επιτρέπει στους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να αναγνωρίζουν τα πρώιμα προειδοποιητικά σημάδια προβλημάτων ψυχικής υγείας και να παρέχουν υποστηρικτικές απαντήσεις, Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας αναφέρει ότι περίπου το 60% των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα δεν είναι σίγουροι για τον τρόπο αντιμετώπισης περιπτώσεων κατάθλιψης ή άγχους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε καθυστέρηση της παρέμβασης και επιδείνωση των προβλημάτων ψυχικής υγείας των εργαζομένων (ΠΟΥ, 2022). Η έρευνα αυτή υπογραμμίζει την ανάγκη παροχής εκπαίδευσης στους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού για τον εντοπισμό των

σημείων ψυχικής υγείας και την κατανόηση των πιο αποτελεσματικών μεθόδων υποστήριξης και παρέμβασης.

Οι Έλληνες επαγγελματίες του τομέα των ανθρώπινων πόρων επισημαίνουν επίσης την υψηλή ζήτηση για σαφώς καθορισμένες πολιτικές και πρότυπα που προσφέρουν τυποποιημένα πρωτόκολλα για τη διαχείριση των προβλημάτων ψυχικής υγείας. Μόνο το 45% των ελληνικών επιχειρήσεων διαθέτει σήμερα μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την ψυχική υγεία, πράγμα που σημαίνει ότι το προσωπικό του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού δεν διαθέτει ένα σαφές πλαίσιο για να βοηθήσει τους εργαζομένους που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας (Norton Rose Fulbright, 2021). Με την εφαρμογή οργανωμένων πολιτικών, οι εταιρείες μπορούν να παρέχουν στους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού τη σαφήνεια που χρειάζονται για να αντιμετωπίσουν με σιγουριά τα προβλήματα ψυχικής υγείας και να καλλιεργήσουν ένα περιβάλλον όπου η ψυχική υγεία εκτιμά

Επιπλέον, για να είναι αποτελεσματική η διαχείριση της ψυχικής υγείας στους ελληνικούς χώρους εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας η πρόσβαση σε εξωτερικά δίκτυα υποστήριξης και πόρους ψυχικής υγείας. Οι πόροι που απαιτούνται για τις εσωτερικές υπηρεσίες ψυχικής υγείας συχνά λείπουν από τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (MME). Τα προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων (EAP) και οι συνεργασίες με ομάδες ψυχικής υγείας θα μπορούσαν να συμβάλουν στην κάλυψη αυτού του κενού, αλλά μόνο το 30% των ελληνικών επιχειρήσεων παρέχουν επί του παρόντος EAP, ενώ οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης έχουν υψηλότερο ποσοστό υιοθέτησης (Breathe Hellas, 2021). Εκτός από την ανακούφιση των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, η παροχή πρόσβασης σε εξωτερικούς πόρους στις ομάδες ανθρώπινου δυναμικού θα εγγυόταν ότι οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν εξειδικευμένη ψυχολογική υποστήριξη.

Τέλος, για να ενημερώνονται οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με τις μεταβαλλόμενες πρακτικές ψυχικής υγείας, υπάρχει ανάγκη για δίκτυα ομοτίμων και συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη. Σύμφωνα με μελέτη του Eurofound, μόνο το 25% των υπευθύνων ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα συμμετέχουν τακτικά σε προγράμματα κατάρτισης για την ψυχική υγεία (). Αυτό υποδηλώνει ότι οι ομάδες ανθρώπινου δυναμικού χρειάζονται τακτική εκπαίδευση και συνεδρίες ανταλλαγής γνώσεων για να ενημερώνονται σχετικά με τις τελευταίες εξελίξεις στις βέλτιστες πρακτικές και τις προκλήσεις στη διαχείριση της ψυχικής υγείας (Eurofound, 2017).

Συμπερασματικά, οι ελληνικές εταιρείες και οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού γίνονται όλο και πιο συνειδητοποιημένοι όσον αφορά την αξία της ψυχικής υγείας, αλλά δεν είναι πλήρως εξοπλισμένοι για να υποστηρίξουν τους εργαζόμενους με προβλήματα ψυχικής υγείας λόγω έλλειψης πόρων, καθιερωμένων πολιτικών και εκπαίδευσης. Η ικανότητα των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού να δημιουργήσουν ένα φιλόξενο και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον θα αυξηθεί σημαντικά εάν αυτές οι απαιτήσεις ικανοποιηθούν μέσω στοχευμένης εκπαίδευσης, διεξοδικών πολιτικών, πρόσβασης σε πόρους ψυχικής υγείας και συνεχούς εκπαίδευσης.

4) Ποιος είναι ο αντίκτυπος της ένταξης ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στις επιχειρήσεις, τόσο από την άποψη της παραγωγικότητας όσο και της κουλτούρας στο χώρο εργασίας στη χώρα σας;

Στην Ελλάδα, η ένταξη ατόμων με ψυχικές διαταραχές στο εργατικό δυναμικό έχει θετικές επιπτώσεις στην κουλτούρα και την παραγωγικότητα του χώρου εργασίας. Ένας πιο ποικιλόμορφος και συμπονετικός χώρος εργασίας ενθαρρύνει την καινοτομία και την επίλυση προβλημάτων μεταξύ των ομάδων, κάτι που διευκολύνεται με την πρόσληψη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας. Σύμφωνα

με έρευνα, οι εταιρείες που δίνουν υψηλή προτεραιότητα στην ένταξη αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα συνεργασίας και καλύτερο ηθικό των εργαζομένων, επειδή οι εργαζόμενοι είναι πιο πρόθυμοι να βοηθήσουν ο ένας τον άλλον σε ένα περιβάλλον που εκτιμά την κατανόηση και την ενσυναίσθηση (Parageorgiou & Leontoroulou, 2022). Αυτή η ένταξη προάγει μια κουλτούρα όπου όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται εκτιμημένοι και εμπνευσμένοι να συμβάλουν στους στόχους της εταιρείας, εκτός από τη βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων.

Η ύπαρξη συστημάτων υποστήριξης της ψυχικής υγείας έχει αποδειχθεί ότι βελτιώνει την παραγωγικότητα σε εργασιακά περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς στην Ελλάδα. Καθώς οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν εμπιστοσύνη και ασφάλεια στην εργασία τους, οι επιχειρήσεις που ενσωματώνουν άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας συνήθως παρατηρούν βελτίωση της παραγωγικότητας με την πάροδο του χρόνου, σύμφωνα με την Eurofound. Αυτή η αύξηση συσχετίζεται με χαμηλότερη κινητικότητα και απουσιασμό, τα οποία συνδέονται συχνά με προβλήματα ψυχικής υγείας (Eurofound, 2017). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεχίσουν να είναι παραγωγικοί χωρίς να ανησυχούν για το στίγμα ή τη διάκριση, όταν οι ανάγκες ψυχικής υγείας καλύπτονται με την παροχή ευέλικτων ωραρίων εργασίας και υπηρεσιών υποστήριξης (WHO, 2022).

Επιπλέον, οι ελληνικές εταιρείες που υποστηρίζουν την ένταξη της ψυχικής υγείας βελτιώνουν τη δημόσια εικόνα τους και προσελκύουν πιθανά ταλέντα, ευθυγραμμίζοντας τις δραστηριότητές τους με τις αυξανόμενες κοινωνικές προσδοκίες για εταιρική ευθύνη. Οι επιχειρήσεις που υποστηρίζουν ενεργά την ψυχική υγεία συχνά θεωρούνται πιο ευνοϊκές από τους νεότερους και κοινωνικά ευαισθητοποιημένους εργαζομένους, γεγονός που ενισχύει την εικόνα της εταιρείας ως εργοδότη.

Αυτό είναι ιδιαίτερα σχετικό δεδομένου ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις προσπαθούν να προσελκύσουν κορυφαίους επαγγελματίες σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, όπου η διατήρηση και η προσέλκυση των εργαζομένων επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την κουλτούρα του χώρου εργασίας και τις εταιρικές αξίες (Ελληνική Ένωση Επαγγελματιών Υποστήριξης Εργαζομένων [ΗΑΕΑΡ], 2021).

Τέλος, η ένταξη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας συμβάλλει στη δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού ανθεκτικού και μακροπρόθεσμου. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να επιδείξουν διαρκή αφοσίωση και δέσμευση και λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση εάν αισθάνονται ότι υποστηρίζονται στη διατήρηση της ψυχικής τους υγείας. Τελικά, αυτή η συνέπεια βελτιώνει την εσωτερική συνοχή της εταιρείας και τα οικονομικά της αποτελέσματα, μειώνοντας τις δαπάνες που σχετίζονται με την πρόσληψη και την εκπαίδευση νέου προσωπικού (Breathe Hellas, 2021).

Συνολικά, η ένταξη ατόμων με ψυχικές διαταραχές στην ελληνική αγορά εργασίας βελτιώνει την παραγωγικότητα και την κουλτούρα στο χώρο εργασίας, δημιουργώντας ένα φιλόξενο περιβάλλον που τιμά τη διαφορετικότητα και προάγει τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη των οργανισμών. Η υιοθέτηση μιας πολιτικής ψυχικής υγείας ωφελεί τους εργαζομένους, ενισχύοντας την αφοσίωση, την παραγωγικότητα και την ομαδική εργασία, ενώ παράλληλα ικανοποιεί τις σύγχρονες απαιτήσεις για εταιρική ευθύνη.

2.2 Η κατάσταση στην Κύπρο

Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για ομάδες νέων

Οργανισμός: Omnia

Χώρα: Κύπρος

1) Πώς συμβάλλει η ένταξη ατόμων με ψυχικές διαταραχές στον χώρο εργασίας στην προώθηση μιας πιο ποικιλόμορφης και χωρίς αποκλεισμούς οργανωτικής κουλτούρας στη χώρα σας;

Δεν υπάρχει κεντρική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία που να εστιάζει ειδικά στην Κύπρο, γεγονός που δημιουργεί ένα σημαντικό κενό στην κατανόηση των μοναδικών προκλήσεων ψυχικής υγείας που αντιμετωπίζει ο πληθυσμός. Ως αποτέλεσμα, η έρευνα για την ψυχική υγεία στην Κύπρο παραμένει περιορισμένη και σποραδική, ενώ οι υπάρχουσες μελέτες συχνά στερούνται βάθους και ευρύτητας. Αυτή η έλλειψη είναι ιδιαίτερα εμφανής στο πλαίσιο της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας, όπου υπάρχει αξιοσημείωτη απουσία συστηματικής έρευνας που να εξετάζει τις εμπειρίες απασχόλησης ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας.

Η έλλειψη εθνικής βιβλιογραφίας εμποδίζει την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων και πολιτικών που θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν τις συγκεκριμένες ανάγκες του κυπριακού πληθυσμού. Κατά συνέπεια, ελλείψει τοπικής έρευνας, πρέπει να στραφούμε στη διεθνή βιβλιογραφία. Πρέπει να σημειωθεί ότι η βιβλιογραφία αυτή ενδέχεται να μην αποτυπώνει πλήρως τις πολιτισμικές και κοινωνικές λεπτομέρειες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία στην Κύπρο. Αυτή η εξάρτηση από εξωτερικές πηγές υπογραμμίζει την επείγουσα ανάγκη για εξειδικευμένη ψυχολογική έρευνα με επίκεντρο την Κύπρο, η οποία θα

τροφοδοτήσει τεκμηριωμένες πρακτικές και θα βελτιώσει τα αποτελέσματα στον τομέα της ψυχικής υγείας σε ολόκληρη τη χώρα.

Οι διαταραχές ψυχικής υγείας, όπως η κατάθλιψη, το άγχος και η διπολική διαταραχή, αναγνωρίζονται όλο και περισσότερο ως σημαντικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην απουσία από την εργασία, στη μείωση της παραγωγικότητας () και στην εναλλαγή προσωπικού. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ), μόνο η κατάθλιψη και το άγχος κοστίζουν στην παγκόσμια οικονομία περίπου 1 τρισεκατομμύριο δολάρια ετησίως σε απώλεια παραγωγικότητας (ΠΟΥ, 2017). Ως απάντηση, οι οργανισμοί καλούνται να υιοθετήσουν προληπτικά μέτρα που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες ψυχικής υγείας των εργαζομένων τους.

Η ένταξη ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας διευρύνει το φάσμα των προοπτικών εντός ενός οργανισμού. Σύμφωνα με τους Shore et al. (2011), η ποικιλομορφία στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ποικιλομορφίας στην ψυχική υγεία, προάγει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία, ενσωματώνοντας διαφορετικές απόψεις και προσεγγίσεις για την επίλυση προβλημάτων. Οι εργαζόμενοι με διαταραχές ψυχικής υγείας αναπτύσσουν μοναδικούς μηχανισμούς αντιμετώπισης και στρατηγικές ανθεκτικότητας, οι οποίες συχνά μεταφράζονται σε δημιουργικές λύσεις και καινοτόμες ιδέες που δεν θα μπορούσαν να αναδυθούν σε ένα πιο ομοιογενές εργατικό δυναμικό.

Ο χώρος εργασίας είναι μια ισχυρή πλατφόρμα για τη μείωση του στίγματος που συνδέεται με τις διαταραχές ψυχικής υγείας. Μια έκθεση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ, 2022) σημειώνει ότι το στίγμα και οι διακρίσεις αποτελούν βασικά εμπόδια για την απασχόληση των ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας. Με την ενεργό ένταξη ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας, οι κυπριακές εταιρείες μπορούν να καταρρίψουν τα αρνητικά στερεότυπα, προωθώντας μια κουλτούρα αποδοχής. Αυτή η αλλαγή είναι ζωτικής σημασίας, καθώς ο Οργανισμός Θεμελιωδών

Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA, 2021) έχει επισημάνει την ανάγκη για πιο συμπεριληπτικές πρακτικές ψυχικής υγείας σε όλη την Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένης της Κύπρου.

Έρευνες δείχνουν ότι οι εργασιακοί χώροι χωρίς αποκλεισμούς που υποστηρίζουν την ψυχική υγεία οδηγούν σε αυξημένη ικανοποίηση και διατήρηση των εργαζομένων. Σύμφωνα με μελέτη της Deloitte (2020), οι οργανισμοί που δίνουν προτεραιότητα στην ένταξη της ψυχικής υγείας αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα αφοσίωσης και παραγωγικότητας των εργαζομένων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) στην Κύπρο, όπου η διατήρηση των εργαζομένων μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων.

Σημαντικό εμπόδιο για την ένταξη στον χώρο εργασίας είναι το στίγμα που συνδέεται με τις διαταραχές ψυχικής υγείας. Σύμφωνα με τους Corrigan et al. (2002), η επαφή με άτομα που έχουν διαταραχές ψυχικής υγείας μπορεί να μειώσει το στίγμα και να προωθήσει την κατανόηση και την ενσυναίσθηση μεταξύ των εργαζομένων. Όταν οι οργανισμοί ενσωματώνουν ενεργά άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας, αμφισβητούν τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις, προωθώντας ένα πιο αποδεκτό και συμπονετικό εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η μείωση του στίγματος ωφελεί τα άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας και δημιουργεί μια πιο υποστηρικτική ατμόσφαιρα για όλους τους εργαζομένους, η οποία με τη σειρά της ενισχύει την επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και την ενδυνάμωση της ομάδας.

Μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς που υποστηρίζει την ψυχική υγεία έχει θετική επίδραση στη συνολική αφοσίωση και ευημερία των εργαζομένων. Έρευνα των Harter et al. (2002) δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι εκτιμώνται και ότι ανήκουν στην ομάδα είναι πιο αφοσιωμένοι και δεσμευμένοι στην εργασία τους. Όταν οι οργανισμοί εφαρμόζουν πολιτικές και πρακτικές που υποστηρίζουν την ένταξη της ψυχικής υγείας, στέλνουν το μήνυμα σε όλους τους εργαζομένους ότι η

ευημερία τους είναι προτεραιότητα. Αυτό, με τη σειρά του, αυξάνει την ικανοποίηση από την εργασία, μειώνει την κινητικότητα του προσωπικού και βελτιώνει τη συνολική απόδοση του οργανισμού. Δεδομένου ότι ένα σημαντικό μέρος του ενεργού πληθυσμού αναμένεται να αντιμετωπίσει κάποια στιγμή της ζωής του μια κρίση ψυχικής υγείας, η οικοδόμηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς μπορεί να αυξήσει το αίσθημα της αξίας ακόμη και πριν από τη διάγνωση ενός προβλήματος ψυχικής υγείας.

2) Ποιες στρατηγικές εφαρμόζουν οι οργανισμοί στη χώρα σας για να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και φιλόξενο εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους με διαταραχές ψυχικής υγείας και πώς αυτό συμβάλλει στη συνολική ευημερία των εργαζομένων;

Στην Κύπρο, οι οργανισμοί αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο τη σημασία της δημιουργίας ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τους εργαζομένους με διαταραχές ψυχικής υγείας. Αυτή η αλλαγή οφείλεται, εν μέρει, στις προκλήσεις που έθεσε η πανδημία COVID-19 και στην αυξανόμενη ευαισθητοποίηση σχετικά με τα ζητήματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας. Εφαρμόζονται διάφορες στρατηγικές για την προώθηση ενός ευέλικτου εργασιακού περιβάλλοντος και τη συμβολή στη συνολική ευημερία των εργαζομένων.

Μία από τις βασικές προσεγγίσεις περιλαμβάνει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, οι οποίες επιτρέπουν στους εργαζομένους να ισορροπούν καλύτερα την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή. Ορισμένες εταιρείες έχουν εισαγάγει πρακτικές όπως η μείωση των ωρών εργασίας τις Παρασκευές ή η προσφορά επιπλέον ημερών ψυχικής υγείας (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης και Χρηματοοικονομικών, 2023). Αυτά τα μέτρα συμβάλλουν στην ανακούφιση του εργασιακού άγχους και δίνουν στους εργαζομένους περισσότερο χρόνο να επικεντρωθούν στην προσωπική τους ευημερία.

Επιπλέον, τα προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων (EAP) και οι πολιτικές ψυχικής υγείας έχουν καταστεί αναπόσπαστο μέρος της υποστήριξης των εργαζομένων. Οι οργανισμοί υιοθετούν όλο και περισσότερο ολοκληρωμένες πολιτικές ψυχικής υγείας που προσφέρουν ίση πρόσβαση σε πόρους ψυχικής υγείας και προωθούν μια κουλτούρα ανοιχτότητας. Αυτό περιλαμβάνει την προσφορά εσωτερικών υπηρεσιών ψυχολογικής συμβουλευτικής και τη χρήση πλατφορμών τηλεψυχικής υγείας για την παροχή υποστήριξης (The HR Director, 2024). Καθιστώντας την ψυχική υγεία πιο προσιτή, οι εταιρείες προωθούν ένα πιο συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον.

Ένας άλλος βασικός παράγοντας είναι η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών ώστε να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν τα ζητήματα ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Δίνεται έμφαση στην ενσυναίσθητη ηγεσία και στην ενημέρωση για θέματα ψυχικής υγείας, ώστε τα διευθυντικά στελέχη να μπορούν να αναγνωρίζουν τα σημάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης και να κατευθύνουν τους εργαζομένους προς τους κατάλληλους πόρους (Charalambous 2023). Αυτή η προληπτική προσέγγιση εξοπλίζει τα διευθυντικά στελέχη με τα απαραίτητα εργαλεία για να ενισχύσουν μια υποστηρικτική εργασιακή κουλτούρα.

Οι οργανισμοί υιοθετούν επίσης προληπτικά μέτρα, όπως η προώθηση δραστηριοτήτων ευεξίας, όπως διαλογισμός, άσκηση και ευαισθητοποίηση σχετικά με τον ύπνο, για να βοηθήσουν τους υπαλλήλους να διαχειριστούν το άγχος που προκαλεί η « » και να αποτρέψουν την επαγγελματική εξουθένωση. Αυτές οι πρωτοβουλίες ευεξίας, σε συνδυασμό με προσαρμογές στις εργασιακές συνήθειες (π.χ. μείωση του φόρτου εργασίας και ευέλικτο ωράριο), συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα και ευεξία των υπαλλήλων (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης και Οικονομικών, 2023).

Έρευνα των Follmer και Jones (2018) υποδηλώνει ότι τα προγράμματα ενημέρωσης για την ψυχική υγεία μπορούν να βελτιώσουν την κατανόηση των εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα ψυχικής υγείας και να τους εξοπλίσουν με τις δεξιότητες για να υποστηρίξουν τους συναδέλφους τους. Τα προγράμματα αυτά μπορούν να περιλαμβάνουν εργαστήρια για την αναγνώριση των σημείων ψυχικής υγείας, την παροχή κατάλληλης υποστήριξης και τη δημιουργία ενός ανοιχτού διαλόγου για την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας. Σε μια μελέτη των Nikolaou & Petkari (2022) σχετικά με το στίγμα και τη σχιζοφρένεια στην Κύπρο, τα ευρήματα δείχνουν ότι η μελέτη ενός προγράμματος σχετικού με την ψυχική υγεία αυξάνει τις θετικές απόψεις σχετικά με την κοινωνική ένταξη.

Επομένως, υποχρεωτικά σεμινάρια κατάρτισης σχετικά με την ψυχική υγεία μπορούν να ενσωματωθούν στο εργασιακό περιβάλλον, προωθώντας την αποδοχή, την ένταξη και την ευαισθητοποίηση, μειώνοντας το στίγμα μεταξύ των συναδέλφων που σχετίζεται με τις ψυχικές διαταραχές.

Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως η εξ αποστάσεως εργασία, τα ευέλικτα ωράρια και η κατανομή της εργασίας, μπορούν να είναι ιδιαίτερα επωφελείς για τους εργαζομένους με διαταραχές ψυχικής υγείας. Αυτές οι διευκολύνσεις επιτρέπουν στους εργαζομένους να διαχειρίζονται τα συμπτώματά τους πιο αποτελεσματικά και να διατηρούν μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οποία είναι ζωτικής σημασίας για τη γενική ευημερία τους. Μια μελέτη των Allen et al. (2013) διαπίστωσε ότι οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας συνδέονται με χαμηλότερα επίπεδα άγχους και υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία, ειδικά για τους εργαζομένους που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας. Επιτρέποντας στους εργαζομένους να προσαρμόσουν το πρόγραμμα εργασίας τους στις ανάγκες της ψυχικής τους υγείας, οι οργανισμοί μπορούν να μειώσουν την απουσία και να βελτιώσουν την παραγωγικότητα. Σύμφωνα με τους Bond και Drake (2014), οι αποτελεσματικές προσαρμογές στο χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την υποστήριξη των εργαζομένων με ψυχικές διαταραχές.

Αυτές οι προσαρμογές βοηθούν τα άτομα να διαχειριστούν τις διαταραχές τους και καταδεικνύουν τη δέσμευση του οργανισμού στην ένταξη και την ευημερία των εργαζομένων.

3)Με ποιους τρόπους οι μοναδικές προοπτικές και εμπειρίες των ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας εμπλουτίζουν τη δυναμική της ομάδας και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων στον χώρο εργασίας στη χώρα σας;

Οι μοναδικές προοπτικές και εμπειρίες των ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας μπορούν να εμπλουτίσουν σημαντικά τη δυναμική της ομάδας και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων στον χώρο εργασίας. Αν και δεν υπάρχει συγκεκριμένη βιβλιογραφία που να επικεντρώνεται στην Κύπρο, η έρευνα στον τομέα της οργανωτικής ψυχολογίας και της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων υποστηρίζει ευρέως την ιδέα ότι αυτές οι συνεισφορές προέρχονται από διάφορους βασικούς παράγοντες.

Μία από τις πιο σημαντικές συνεισφορές των ατόμων με ψυχικές διαταραχές στη δυναμική της ομάδας έγκειται στη γνωστική ποικιλομορφία. Η γνωστική ποικιλομορφία αναφέρεται στην ποικιλία των τρόπων με τους οποίους οι άνθρωποι σκέφτονται, επεξεργάζονται τις πληροφορίες και προσεγγίζουν τα προβλήματα. Έρευνες στην ψυχολογία και την οργανωτική συμπεριφορά έχουν δείξει ότι οι ομάδες με υψηλή γνωστική ποικιλομορφία τείνουν να έχουν καλύτερες επιδόσεις σε σύνθετες εργασίες επίλυσης προβλημάτων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι διαφορετικοί γνωστικοί τύποι οδηγούν στην εξερεύνηση ενός ευρύτερου φάσματος λύσεων (Page, 2007).

Τα άτομα με ψυχικές διαταραχές συχνά βιώνουν και επεξεργάζονται τον κόσμο με διαφορετικό τρόπο λόγω των μοναδικών γνωστικών πλαισίων τους. Για παράδειγμα,

τα άτομα με διπολική διαταραχή μπορεί να επιδεικνύουν αυξημένη δημιουργικότητα και ικανότητα για αποκλίνουσα σκέψη, που είναι η ικανότητα να παράγουν πολλαπλές, καινοτόμες λύσεις σε ένα πρόβλημα (Johnson et al., 2012). Ομοίως, τα άτομα με διαταραχές άγχους μπορεί να είναι πιο ευαίσθητα () σε πιθανούς κινδύνους και λεπτομέρειες που άλλοι μπορεί να παραβλέπουν, συμβάλλοντας σε πιο ολοκληρωμένες αξιολογήσεις κινδύνου και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (Hirsh & Inzlicht, 2008). Αυτές οι διαφορετικές προοπτικές μπορούν να βοηθήσουν τις ομάδες να αποφύγουν την ομαδική σκέψη, όπου η επιθυμία για συναίνεση οδηγεί σε κακή λήψη αποφάσεων, περιορίζοντας το φάσμα των λύσεων που εξετάζονται (Janis, 1982).

Η συναισθηματική νοημοσύνη (EI), η οποία περιλαμβάνει την ικανότητα να αναγνωρίζει, να κατανοεί και να διαχειρίζεται τα συναισθήματα του εαυτού του καθώς και των άλλων, είναι ένας άλλος τομέας στον οποίο τα άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας μπορούν να συμβάλουν θετικά στη δυναμική της ομάδας. Τα άτομα που έχουν αντιμετωπίσει τις δικές τους ψυχικές προκλήσεις συχνά αναπτύσσουν μια αυξημένη αίσθηση ενσυναίσθησης και συναισθηματικής ευαισθητοποίησης (Ciarrochi et al., 2002). Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελές σε ένα ομαδικό περιβάλλον, όπου η κατανόηση και η διαχείριση των διαπροσωπικών σχέσεων είναι καθοριστικής σημασίας για την αποτελεσματική συνεργασία.

Για παράδειγμα, τα άτομα με κατάθλιψη μπορεί να έχουν μια βαθύτερη αίσθηση ενσυναίσθησης προς τις δυσκολίες των άλλων, η οποία μπορεί να καλλιεργήσει ένα υποστηρικτικό περιβάλλον στην ομάδα. Η εμπειρία τους μπορεί να συμβάλει στην ομαλοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την ψυχική υγεία, μειώνοντας το στίγμα και προωθώντας μια κουλτούρα ανοιχτότητας και ψυχολογικής ασφάλειας εντός της ομάδας. Η ψυχολογική ασφάλεια, που ορίζεται από τον Edmondson (1999) ως μια κοινή πεποίθηση ότι η ομάδα είναι ασφαλής για την ανάληψη διαπροσωπικών κινδύνων, είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της δημιουργικότητας και της

καινοτομίας. Όταν τα μέλη της ομάδας αισθάνονται ασφαλή να εκφράσουν τις ιδέες και τις ανησυχίες τους χωρίς φόβο γελοιοποίησης ή αντίποινα, είναι πιο πιθανό να συνεισφέρουν πλήρως και αυθεντικά, οδηγώντας σε καλύτερη απόδοση της ομάδας.

Η δημιουργική επίλυση προβλημάτων είναι ένας άλλος τομέας στον οποίο τα άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας μπορούν να διαπρέψουν. Η σχέση μεταξύ ψυχικής υγείας και δημιουργικότητας έχει τεκμηριωθεί καλά, με πολυάριθμες μελέτες να υπογραμμίζουν πώς διαταραχές όπως η διπολική διαταραχή, η ADHD και ακόμη και η κατάθλιψη μπορούν να συσχετιστούν με ενισχυμένες δημιουργικές ικανότητες (Andreasen, 2008). Η γνωστική ευελιξία που συχνά παρατηρείται σε αυτά τα άτομα τους επιτρέπει να προσεγγίζουν τα προβλήματα από μη συμβατικές οπτικές γωνίες, δημιουργώντας ιδέες που μπορεί να μην έρχονται στο μυαλό άλλων.

Στον χώρο εργασίας, αυτό μπορεί να μεταφραστεί σε καινοτόμες λύσεις και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην επίλυση προβλημάτων. Για παράδειγμα, τα άτομα με ADHD μπορεί να έχουν μεγαλύτερη τάση για πρωτότυπη σκέψη και συχνά μπορούν να συνδέσουν ιδέες που φαινομενικά δεν έχουν σχέση μεταξύ τους με καινοτόμους τρόπους (White & Shah, 2006). Αυτή η ικανότητα να σκέφτονται δημιουργικά υπό πίεση μπορεί να είναι ανεκτίμητη σε γρήγορα μεταβαλλόμενα, δυναμικά περιβάλλοντα όπου η καινοτομία είναι το κλειδί για την επιτυχία.

Εκτός από τις άμεσες γνωστικές και συναισθηματικές συνεισφορές, τα άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία μιας πιο συμπεριληπτικής και προσαρμοστικής ομαδικής κουλτούρας. Οι ομάδες που αγκαλιάζουν την ψυχική υγεία είναι πιθανότερο να είναι πιο ανθεκτικές και προσαρμοστικές, ιδιότητες που είναι όλο και πιο σημαντικές στα σημερινά ταχέως μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα (Carmeli et al., 2013). Η ένταξη διαφορετικών εμπειριών ψυχικής υγείας απαιτεί από την ομάδα να αναπτύξει ευέλικτες στρατηγικές επικοινωνίας και μια βαθύτερη κατανόηση των διαφορετικών

τρόπων εργασίας, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε μια πιο συνεκτική και υποστηρικτική δυναμική της ομάδας.

Επιπλέον, η προώθηση της ψυχικής υγείας ευθυγραμμίζεται με τους ευρύτερους οργανωτικούς στόχους της ποικιλομορφίας και της ένταξης, οι οποίοι έχουν αποδειχθεί ότι επηρεάζουν θετικά τη συνολική απόδοση του οργανισμού (Hunt et al., 2015). Όταν τα μέλη της ομάδας βλέπουν ότι τα άτομα με διαφορετικό ψυχικό υπόβαθρο εκτιμώνται και η συμβολή τους αναγνωρίζεται, αυτό μπορεί να ενισχύσει το συνολικό ηθικό και την αφοσίωση στον οργανισμό. Αυτή η προσέγγιση ένταξης βοηθά επίσης στην προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων ατόμων που εκτιμούν έναν χώρο εργασίας που σέβεται και υποστηρίζει την ψυχική υγεία.

Ενώ η συμβολή των ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας μπορεί να βελτιώσει σημαντικά τη δυναμική της ομάδας και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων, είναι σημαντικό να αναγνωριστούν οι προκλήσεις που μπορεί να προκύψουν. Οι διαταραχές ψυχικής υγείας μπορούν μερικές φορές να επηρεάσουν αρνητικά τη λειτουργία, ειδικά αν δεν αντιμετωπίζονται σωστά. Οι ομάδες και οι οργανισμοί πρέπει επομένως να είναι προληπτικοί στην παροχή κατάλληλης υποστήριξης, όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, πρόσβαση σε πόρους ψυχικής υγείας και δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου η ψυχική υγεία συζητείται ανοιχτά και αντιμετωπίζεται με κατανόηση (Milligan-Saville et al., 2017).

Επιπλέον, οι διευθυντές και οι επικεφαλής ομάδων πρέπει να εκπαιδεύονται σε θέματα ψυχικής υγείας, ώστε να αναγνωρίζουν και να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις ανάγκες των μελών της ομάδας τους. Η εκπαίδευση αυτή μπορεί να αποτρέψει παρεξηγήσεις και να συμβάλει στην αξιοποίηση των μοναδικών δυνατοτήτων που προσφέρουν τα άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας.

4) Ποια είναι τα πιθανά οφέλη, τόσο για τους εργοδότες όσο και για την κοινωνία στο σύνολό της, από την ενεργό προώθηση της συμμετοχής ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό και πώς μπορεί αυτό να οδηγήσει σε μεγαλύτερη κοινωνική αποδοχή και κατανόηση στη χώρα σας;

Υπάρχει περιορισμένη βιβλιογραφία που ασχολείται ειδικά με την ένταξη ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο της Κύπρου. Ωστόσο, η αυξημένη έμφαση που δίνεται σε αυτό το ζήτημα σε παγκόσμιο επίπεδο υπογραμμίζει τη σημασία του τόσο ως ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων όσο και ως στρατηγική προτεραιότητα για τους οργανισμούς. Η ενεργός υποστήριξη της συμμετοχής ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας όχι μόνο παρέχει σημαντικά πλεονεκτήματα για τους εργοδότες, αλλά και ενισχύει τη συνολική ευημερία της κοινωνίας. Το παρόν δοκίμιο εξετάζει αυτά τα οφέλη με αναφορά σε σχετική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία από τον τομέα της ψυχολογίας και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και συζητά τον τρόπο με τον οποίο η εν

Η προώθηση της ένταξης ατόμων με ψυχικές διαταραχές στην αγορά εργασίας συμβάλλει στην ποικιλομορφία, η οποία είναι γνωστό ότι ενισχύει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα. Έρευνα του Page (2007) υποδηλώνει ότι οι διαφορετικές ομάδες είναι πιο πιθανό να προσεγγίζουν τα προβλήματα από διαφορετικές οπτικές γωνίες, οδηγώντας σε καινοτόμες λύσεις. Τα άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας έχουν συχνά μοναδικές εμπειρίες ζωής και οπτικές γωνίες, οι οποίες μπορούν να εμπλουτίσουν τις ομαδικές συζητήσεις και τις διαδικασίες επίλυσης προβλημάτων (Ragins & Gonzalez, 2003). Με την προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν αυτή την ποικιλομορφία για να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην καινοτομία.

Οι οργανισμοί που υποστηρίζουν ενεργά την ψυχική υγεία είναι πιθανότερο να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα αφοσίωσης και διατήρησης των εργαζομένων. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι που αντιλαμβάνονται τον χώρο εργασίας τους ως συμπεριληπτικό και υποστηρικτικό της ψυχικής υγείας είναι πιο πιθανό να είναι αφοσιωμένοι στην εργασία τους και λιγότερο πιθανό να αποχωρήσουν από τον οργανισμό (Baer et al., 2015). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του κόστους ανανέωσης του προσωπικού, το οποίο είναι σημαντικό, ιδίως σε κλάδους με υψηλές απαιτήσεις κατάρτισης. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που θεωρούν τον εργοδότη τους αφοσιωμένο στην ψυχική υγεία είναι πιθανότερο να είναι πιο πιστοί, με αποτέλεσμα ένα πιο σταθερό και παρακινημένο εργατικό δυναμικό.

Οι διαταραχές ψυχικής υγείας είναι μια από τις κύριες αιτίες απουσίας και παρουσίας χωρίς παραγωγικότητα, όπου οι εργαζόμενοι είναι φυσικά παρόντες στην εργασία τους, αλλά δεν λειτουργούν πλήρως λόγω προβλημάτων ψυχικής υγείας (Johns, 2010). Με την προώθηση της ψυχικής υγείας και την υποστήριξη των εργαζομένων με διαταραχές ψυχικής υγείας, οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν αυτά τα προβλήματα. Προγράμματα που εστιάζουν στην ευαισθητοποίηση για την ψυχική υγεία και την έγκαιρη παρέμβαση έχουν αποδειχθεί ότι μειώνουν την απουσία και την παρουσία χωρίς παραγωγικότητα, οδηγώντας σε αύξηση της παραγωγικότητας και μείωση του κόστους που συνδέεται με τον χαμένο χρόνο εργασίας (Goetzel et al., 2011).

Η ενεργός ένταξη των ατόμων με ψυχικές διαταραχές στην αγορά εργασίας έχει σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2016), οι ψυχικές διαταραχές συμβάλλουν σε σημαντικό οικονομικό βάρος λόγω της απώλειας παραγωγικότητας. Προωθώντας τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, οι κοινωνίες μπορούν να μειώσουν αυτό το οικονομικό βάρος. Η απασχόληση παρέχει στα άτομα μια πηγή εισοδήματος, μειώνοντας την ανάγκη για κοινωνική πρόνοια και άλλες μορφές δημόσιας βοήθειας. Επιπλέον, τα άτομα που

απασχολούνται με βάση το πρόγραμμα «Εργασία για όλους», συμβάλλουν στην οικονομία μέσω των φόρων και των καταναλωτικών δαπανών, υποστηρίζοντας περαιτέρω την οικονομική ανάπτυξη.

Η απασχόληση είναι ένας βασικός παράγοντας για την κοινωνική ένταξη, και η ένταξη των ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας στην αγορά εργασίας μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στη μείωση του κοινωνικού στιγματισμού. Έρευνες έχουν δείξει ότι ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για την καταπολέμηση του στίγματος είναι η αύξηση της επαφής και της αλληλεπίδρασης μεταξύ ατόμων με και χωρίς ψυχικές διαταραχές (Corrigan & Watson, 2002). Όταν τα άτομα με ψυχικές διαταραχές είναι ορατά και συμμετέχουν ενεργά στην αγορά εργασίας, αυτό αμφισβητεί τα στερεότυπα και προάγει μια πιο ακριβή κατανόηση της ψυχικής υγείας. Αυτή η αυξημένη κοινωνική επαφή μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αποδοχή και να μειώσει τη διάκριση που συχνά αντιμετωπίζουν τα άτομα με ψυχικές διαταραχές.

Η απασχόληση έχει αποδειχθεί ότι έχει θετική επίδραση στα αποτελέσματα της ψυχικής υγείας. Η δομή, ο σκοπός και η κοινωνική αλληλεπίδραση που προσφέρει η εργασία μπορούν να βελτιώσουν την αυτοεκτίμηση, να μειώσουν τα συμπτώματα των ψυχικών ασθενειών και να ενισχύσουν τη γενική ευημερία (Paul & Moser, 2009). Για τα άτομα με ψυχικές διαταραχές, η απόκτηση και η διατήρηση της απασχόλησης μπορεί να αποτελέσει κρίσιμο μέρος της διαδικασίας ανάρρωσής τους. Από αυτό ωφελείται και η κοινωνία, καθώς η βελτίωση της ψυχικής υγείας μπορεί να μειώσει το συνολικό βάρος για τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης και να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των κοινοτήτων.

Ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για την προώθηση της κοινωνικής αποδοχής και της κατανόησης των διαταραχών ψυχικής υγείας είναι οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού. Αυτές οι εκστρατείες μπορούν να ενημερώσουν το κοινό για την πραγματικότητα των διαταραχών ψυχικής υγείας, να διαλύσουν μύθους και να αναδείξουν τη συμβολή των ατόμων με διαταραχές ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό και την κοινωνία. Σύμφωνα με τους Thornicroft et al. (2016), οι καλά σχεδιασμένες εκστρατείες μπορούν να οδηγήσουν σε αύξηση των γνώσεων, βελτίωση των στάσεων και αλλαγές στη συμπεριφορά που υποστηρίζουν την κοινωνική ένταξη.

Οι οργανώσεις διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην προώθηση της κοινωνικής αποδοχής μέσω της εφαρμογής πολιτικών και πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς. Αυτό περιλαμβάνει την υιοθέτηση δίκαιων πρακτικών πρόσληψης, την παροχή εύλογων διευκολύνσεων και την προώθηση μιας κουλτούρας στο χώρο εργασίας που εκτιμά την ψυχική υγεία. Τα προγράμματα κατάρτισης για διευθυντικά στελέχη και υπαλλήλους σε θέματα ψυχικής υγείας μπορούν επίσης να προωθήσουν την κατανόηση και να μειώσουν το στίγμα στο χώρο εργασίας (Hanisch et al., 2016). Όταν οι οργανώσεις δίνουν προτεραιότητα στην ψυχική υγεία, όχι μόνο υποστηρίζουν τους υπαλλήλους τους, αλλά και δίνουν το παράδειγμα σε άλλες επιχειρήσεις και στην κοινωνία γενικότερα.

Τα κοινοτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα που εστιάζουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την ψυχική υγεία μπορούν επίσης να συμβάλουν στη μεγαλύτερη κοινωνική αποδοχή. Τα προγράμματα αυτά μπορούν να εφαρμοστούν σε σχολεία, πανεπιστήμια και κοινοτικά κέντρα για να εκπαιδεύσουν τα άτομα από νεαρή ηλικία σχετικά με την ψυχική υγεία, μειώνοντας την πιθανότητα εμφάνισης στιγματισμού (Jorm, 2012). Με την ομαλοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την ψυχική υγεία και την παροχή ακριβών πληροφοριών, τα προγράμματα αυτά μπορούν να προωθήσουν μια πιο συμπεριληπτική και κατανόηση κοινωνία.

Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες

Οργανισμός: Omnia

Χώρα: Κύπρος

1) Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες στην ένταξη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας στη χώρα σας;

Οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες στην Κύπρο αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις στην ένταξη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας. Μια από τις κύριες προκλήσεις είναι η έλλειψη πόρων και η δέσμευση της ηγεσίας σε πρωτοβουλίες για την ψυχ. Πολλές εταιρείες δεν διαθέτουν τα απαραίτητα μέσα για να προσφέρουν ολοκληρωμένη υποστήριξη ψυχικής υγείας, όπως υπηρεσίες συμβουλευτικής ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, οι οποίες είναι ζωτικής σημασίας για την υποστήριξη των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας (Institute of Development, 2023). Επιπλέον, το στίγμα που περιβάλλει την ψυχική υγεία παραμένει ένα σημαντικό εμπόδιο, το οποίο συχνά εμποδίζει τους εργαζομένους να συζητήσουν ανοιχτά τα προβλήματά τους και να ζητήσουν βοήθεια (European Institute of Management and Finance, 2023).

Ένα άλλο κρίσιμο ζήτημα είναι η έλλειψη εκπαίδευσης των διευθυντικών στελεχών στον χειρισμό ζητημάτων ψυχικής υγείας. Οι διευθυντές συχνά δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρέχουν την κατάλληλη υποστήριξη, με αποτέλεσμα την αναποτελεσματική διαχείριση των ζητημάτων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας (Institute of Development, 2023). Επιπλέον, το άγχος στο χώρο εργασίας,

που επιδεινώνεται από τις πολλές ώρες εργασίας και τις υψηλές απαιτήσεις παραγωγικότητας, συμβάλλει στα προβλήματα ψυχικής υγείας, καθιστώντας πιο δύσκολη τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης και Χρηματοοικονομικών, 2023). Αν και ορισμένες εταιρείες έχουν αρχίσει να εφαρμόζουν πολιτικές για τη μείωση του άγχους και την υποστήριξη της ψυχικής ευεξίας, οι προσπάθειες αυτές παραμένουν περιορισμένες (Cyprus Mail, 2023).

Εκτός από τις προαναφερθείσες προκλήσεις, ένα σημαντικό εμπόδιο στην ένταξη των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας είναι η έλλειψη ολοκληρωμένων πολιτικών ψυχικής υγείας σε οργανωτικό επίπεδο στην Κύπρο. Ενώ ορισμένες εταιρείες έχουν αρχίσει να εφαρμόζουν μέτρα προσαρμοσμένα στη συγκεκριμένη συνθήκη, όπως ημέρες ψυχικής υγείας ή μειωμένες ώρες εργασίας, οι προσπάθειες αυτές είναι ασυνεπείς και δεν είναι τυποποιημένες σε όλους τους κλάδους. Αυτό το κενό στην πολιτική αφήνει πολλούς εργαζομένους ευάλωτους σε μη διαχειριζόμενα προβλήματα ψυχικής υγείας, με αποτέλεσμα την απουσία από την εργασία, την επαγγελματική εξουθένωση και τη μείωση της παραγωγικότητας (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης και Χρηματοοικονομικών, 2023). Επίσης, πολιτικές, όπως η υποχρεωτική εκπαίδευση σε θέματα ψυχικής υγείας για όλο το προσωπικό και η συνεπής πρόσβαση σε προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων (EAP), εξακολουθούν να απουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό από πολλούς κυπριακούς χώρους εργασίας (Institute of Development, 2023).

Οι πολιτισμικοί παράγοντες διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του τρόπου αντιμετώπισης των προβλημάτων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας. Η παραδοσιακή εργασιακή κουλτούρα στην Κύπρο συχνά αποθαρρύνει τις ανοιχτές συζητήσεις για την ψυχική υγεία λόγω του κοινωνικού στίγματος. Οι εργαζόμενοι μπορεί να φοβούνται ότι η αποκάλυψη των προβλημάτων ψυχικής υγείας τους θα μπορούσε να επηρεάσει την εργασιακή τους ασφάλεια ή την

επαγγελματική τους εξέλιξη (Cyprus Mail, 2023). Αυτό το κοινωνικό στίγμα καθιστά δύσκολο για τους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς να ζητήσουν υποστήριξη. Επιπλέον, η έλλειψη νομικών πλαισίων που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα τη διάκριση λόγω ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας επιδεινώνει το πρόβλημα, καθώς πολλοί εργαζόμενοι δεν αισθάνονται προστατευμένοι όταν συζητούν για την ψυχική τους υγεία (Cyprus Mail, 2023).

Η πανδημία έχει περιπλέξει περαιτέρω το τοπίο της ψυχικής υγείας στην Κύπρο. Με πολλούς εργαζομένους να εργάζονται εξ αποστάσεως, τα συνήθη συστήματα υποστήριξης, όπως η πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και οι υπηρεσίες συμβουλευτικής επί τόπου, έχουν διαταραχθεί. Αυτή η αλλαγή έχει αυξήσει τα συναισθήματα απομόνωσης και άγχους μεταξύ των εργαζομένων, καθιστώντας ακόμη πιο δύσκολο για τους εργοδότες να παρακολουθούν και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα ζητήματα ψυχικής υγείας (Institute of Development, 2023). Επιπλέον, η πανδημία έχει θολώσει τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οδηγώντας σε αύξηση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης (European Institute of Management and Finance, 2023). Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν πλέον την πρόσθετη πρόκληση της δημιουργίας νέων, ευέλικτων στρατηγικών ψυχικής υγείας που να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες απαιτήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας.

Μια άλλη πρόκληση είναι η έλλειψη γνώσεων σχετικά με την ψυχική υγεία τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσο και των διευθυντικών στελεχών. Πολλοί εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν πώς να αναγνωρίσουν τα σημάδια των προβλημάτων ψυχικής υγείας στον εαυτό τους ή σε άλλους, γεγονός που οδηγεί σε καθυστερήσεις στην αναζήτηση βοήθειας (Cyprus Mail, 2023). Ομοίως, οι διευθυντές συχνά δεν έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση για να αναγνωρίζουν ή να αντιμετωπίζουν ζητήματα ψυχικής υγείας, με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να παρέχουν επαρκή υποστήριξη στις ομάδες τους (Institute of Development, 2023). Αυτή η έλλειψη γνώσεων μπορεί να οδηγήσει σε μη

αντιμετώπιση των προβλημάτων ψυχικής υγείας, τα οποία όχι μόνο βλάπτουν τον εργαζόμενο, αλλά μπορούν επίσης να επηρεάσουν το συνολικό ηθικό και την παραγωγικότητα στο χώρο εργασίας.

Τέλος, το κόστος της εφαρμογής ολοκληρωμένων προγραμμάτων ψυχικής υγείας μπορεί να αποτρέψει πολλές εταιρείες στην Κύπρο. Οι μικρότερες επιχειρήσεις, ιδίως, ενδέχεται να μην διαθέτουν τους οικονομικούς πόρους για να παρέχουν εκτεταμένες παροχές ψυχικής υγείας, όπως υπηρεσίες συμβουλευτικής, άδεια για λόγους ψυχικής υγείας ή τακτική εκπαίδευση του προσωπικού (European Institute of Management and Finance, 2023). Αυτή η οικονομική επιβάρυνση καθιστά δύσκολη την προτεραιοποίηση της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας, παρά τα πιθανά μακροπρόθεσμα οφέλη που θα μπορούσαν να προσφέρουν τέτοια προγράμματα όσον αφορά τη μείωση της απουσίας και την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων (Cyprus Mail, 2023). Οι εταιρείες πρέπει να εξισορροπήσουν το βραχυπρόθεσμο κόστος με τα μακροπρόθεσμα οφέλη της βελτίωσης της ψυχικής υγείας.

2) Ποιες στρατηγικές ή πρακτικές υιοθετούν οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες για να υποστηρίξουν την ένταξη και την ευημερία των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας στη χώρα σας;

Στην Κύπρο, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού (HR) και οι εργοδότες υιοθετούν μια σειρά στρατηγικών για να υποστηρίξουν την ένταξη και την ευημερία των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας. Οι προσεγγίσεις αυτές συνδυάζουν ευελιξία, επαγγελματική υποστήριξη και εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών με στόχο τη δημιουργία πιο υγιεινών χώρων εργασίας.

Ευέλικτες συνθήκες εργασίας: Ορισμένες εταιρείες στην Κύπρο έχουν εισαγάγει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως πρόσθετη άδεια για λόγους ψυχικής υγείας και μειωμένο ωράριο εργασίας. Αυτές οι πρωτοβουλίες βοηθούν τους εργαζομένους να διαχειρίζονται το άγχος και να αποτρέπουν την επαγγελματική εξουθένωση (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης και Χρηματοοικονομικών, 2023; Χαραλάμπους, 2023).

Προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων (EAP): Πολλές οργανώσεις παρέχουν πρόσβαση σε συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη μέσω των EAP. Αυτά τα προγράμματα βοηθούν τους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως το άγχος και η κατάθλιψη, προωθώντας ένα πιο υγιές εργατικό δυναμικό (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης και Χρηματοοικονομικών, 2023; Χαραλάμπους, 2023).

Εκπαίδευση διευθυντικών στελεχών: Τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού επικεντρώνονται στην παροχή των δεξιοτήτων που απαιτούνται στους διευθυντές για την αναγνώριση των πρώιμων σημείων ψυχικής δυσφορίας. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα, όπως τα προγράμματα πρώτων βοηθειών για την ψυχική υγεία και η διαχείριση του άγχους, γίνονται όλο και πιο συνηθισμένα. Αυτές οι πρωτοβουλίες βοηθούν τους διευθυντές να παρέχουν έγκαιρη υποστήριξη και να κατευθύνουν τους εργαζομένους προς επαγγελματική βοήθεια (Charalambous, 2023; World Economic Forum, 2023).

Υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον: Η δέσμευση της ηγεσίας για την ψυχική υγεία είναι επίσης ένας κρίσιμος παράγοντας. Οι εταιρείες ενσωματώνουν την ψυχική υγεία στις εταιρικές στρατηγικές, προωθούν τον ανοιχτό διάλογο για την ψυχική υγεία και δημιουργούν κουλτούρες που υποστηρίζουν την ευημερία των εργαζομένων (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης και Χρηματοοικονομικών, 2023; Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2023).

Εκτός από τις καθιερωμένες προσεγγίσεις, οι εταιρείες στην Κύπρο αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο τη σημασία των προληπτικών μέτρων. Αυτά τα μέτρα περιλαμβάνουν την εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τη σημασία του ύπνου, της άσκησης και της διατροφής, καθώς και την ενθάρρυνση της τακτικής συμμετοχής σε δραστηριότητες ευεξίας, όπως προγράμματα διαλογισμού και ενσυνειδητότητας. Με την προώθηση αυτών των υγιεινών συνηθειών, οι εταιρείες στοχεύουν στη μείωση του κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης και στη βελτίωση της συνολικής ανθεκτικότητας των εργαζομένων (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης και Χρηματοοικονομικών Οργανισμών αρχίζουν επίσης να εφαρμόζουν πολιτικές που περιορίζουν την επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μετά το ωράριο εργασίας, επιτρέποντας στους εργαζομένους να αποσυνδεθούν και να αναζωογονηθούν, κάτι που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τη διαχείριση των προκλήσεων ψυχικής υγείας που θέτει η εξ αποστάσεως εργασία (Charalambous, 2023).

Μια άλλη κρίσιμη στρατηγική είναι **τα προγράμματα αλληλοϋποστήριξης**, τα οποία γίνονται όλο και πιο συνηθισμένα στους χώρους εργασίας σε όλη την Κύπρο. Τα προγράμματα αυτά ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να παρέχουν άτυπη υποστήριξη στους συναδέλφους τους, βοηθώντας τους να εντοπίσουν τα πρώτα σημάδια προβλημάτων ψυχικής υγείας και ενθαρρύνοντας τους να ζητήσουν βοήθεια. Οι πρωτοβουλίες αλληλοϋποστήριξης δημιουργούν μια κουλτούρα ανοιχτής επικοινωνίας και εμπιστοσύνης (), όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να ζητήσουν βοήθεια. Τα προγράμματα αυτά είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικά στη μείωση του στίγματος γύρω από τα ζητήματα ψυχικής υγείας και στην καλλιέργεια ενός αισθήματος κοινότητας εντός των οργανισμών (European Institute of Management and Finance, 2023). Επιπλέον, τα δίκτυα αλληλοϋποστήριξης μπορούν να οδηγήσουν σε καλύτερα ποσοστά διατήρησης του προσωπικού, καθώς οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι έχουν υποστήριξη είναι λιγότερο πιθανό να αποχωρήσουν λόγω ζητημάτων ψυχικής υγείας (World Economic Forum, 2023).

Τέλος, η **συμμετοχή της ηγεσίας** διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στις στρατηγικές ψυχικής υγείας. Οι εταιρείες που έχουν ενσωματώσει με επιτυχία την ψυχική υγεία στις εταιρικές τους στρατηγικές το έχουν επιτύχει με τη συμμετοχή ηγετών σε όλα τα επίπεδα. Η εκπαίδευση των ηγετών που δίνει έμφαση στην ενσυναίσθηση και την ευαισθητοποίηση για την ψυχική υγεία γίνεται προτεραιότητα στην Κύπρο. Με την προώθηση της ενσυναίσθητης ηγεσίας, οι εταιρείες δημιουργούν περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τους κατανοούν και τους εκτιμούν, κάτι που έχει άμεσο αντίκτυπο στην ικανοποίηση από την εργασία και την απόδοση (Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2023). Αυτή η προσέγγιση που βασίζεται στην ηγεσία διασφαλίζει ότι οι πρωτοβουλίες για την ψυχική υγεία δεν υλοποιούνται, αλλά επίσης δεν συντηρούνται στο πέρας του χρόνου.

3) Πόσο καλά προετοιμασμένοι είναι οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες για τη διαχείριση περιπτώσεων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας τους και ποιες είναι οι ανάγκες τους σε εκπαίδευση ή υποστήριξη στη χώρα σας;

Στην Κύπρο, οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες έχουν όλο και μεγαλύτερη συνειδητοποίηση των προκλήσεων που θέτει η ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας, ωστόσο πολλοί εξακολουθούν να βασίζονται σε περιορισμένες πρωτοβουλίες, όπως η προσφορά ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή η παροχή ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων, χωρίς να υπάρχει μια ολοκληρωμένη στρατηγική. Οι έρευνες δείχνουν ότι, ενώ ορισμένες εταιρείες έχουν ξεκινήσει να ενσωματώνουν ημέρες ψυχικής υγείας και υπηρεσίες ψυχολογικής συμβουλευτικής, πολλές εξακολουθούν να υστερούν στη δημιουργία μιας προληπτικής κουλτούρας ψυχικής υγείας. Αυτή η αντιδραστική προσέγγιση συχνά πηγάζει από το στίγμα, καθώς τα προβλήματα ψυχικής υγείας εξακολουθούν να θεωρούνται προσωπικά ζητήματα και όχι ευθύνη του οργανισμού. Μια έρευνα υπογράμμισε ότι το 68% των εργαζομένων

αισθάνονται ότι τα ζητήματα ψυχικής υγείας στιγματίζονται στον χώρο εργασίας, γεγονός που εμποδίζει την ανοιχτή συζήτηση και τις απαραίτητες παρεμβάσεις (Yianni, 2023). Έτσι, ενώ η ευαισθητοποίηση αυξάνεται, οι απτές και συστηματικές παρεμβάσεις παραμένουν περιορισμένες (European Institute of Management and Finance, 2023).

Η εκπαίδευση των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού είναι ζωτικής σημασίας για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ ευαισθητοποίησης και δράσης. Μελέτες δείχνουν ότι η κατάρτιση των διευθυντών σε δεξιότητες πρώτων βοηθειών ψυχικής υγείας, διαχείρισης του άγχους και ηγεσίας με ενσυναίσθηση μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την ικανότητά τους να υποστηρίζουν τους εργαζομένους που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας (CIPD, 2023). Οι προϊστάμενοι, ιδίως, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο, καθώς είναι συχνά οι πρώτοι που παρατηρούν σημάδια προβλημάτων ψυχικής υγείας. Ωστόσο, μόνο το 43% των εταιρειών παρέχει εκπαίδευση στους προϊστάμενους σε θέματα διαχείρισης της ψυχικής υγείας και λιγότερο από το 25% εμπλέκει επαγγελματίες της υγείας στην εργασία στη δημιουργία στρατηγικών για την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας (CIPD, 2023). Αυτή η έλλειψη εκπαίδευσης όχι μόνο περιορίζει την ικανότητα των διευθυντών να παρέμβουν, αλλά και ενισχύει το υπάρχον στίγμα γύρω από την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας.

Για να βελτιωθούν τα αποτελέσματα στον τομέα της ψυχικής υγείας στους κυπριακούς χώρους εργασίας, οι οργανισμοί πρέπει να υιοθετήσουν μια πολυεπίπεδη προσέγγιση. Οι πρωτογενείς παρεμβάσεις, όπως η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η προσφορά ευελιξίας, έχουν αποδειχθεί ότι έχουν τον σημαντικότερο θετικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία των εργαζομένων (Teoh, 2023). Δευτερεύουσες και τριτογενείς παρεμβάσεις, όπως η εκπαίδευση στην ανθεκτικότητα, οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και τα προγράμματα επανένταξης στην εργασία, είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση μεμονωμένων περιπτώσεων

προβλημάτων ψυχικής υγείας. Η ενσωμάτωση αυτών των επιπέδων, σε συνδυασμό με την κατάλληλη εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών, μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο υποστηρικτικό και ψυχικά υγιές εργασιακό περιβάλλον, προωθώντας τόσο την ευημερία όσο και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Charalambous, 2023).

4) Ποιος είναι ο αντίκτυπος της ένταξης ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στις επιχειρήσεις, τόσο από την άποψη της παραγωγικότητας όσο και της κουλτούρας στο χώρο εργασίας στη χώρα σας;

Η ένταξη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό στην Κύπρο, όπως και σε πολλές χώρες, μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στην παραγωγικότητα όσο και στην κουλτούρα του χώρου εργασίας. Όταν οι εταιρείες υποστηρίζουν ενεργά τους εργαζομένους με προβλήματα ψυχικής υγείας, μελέτες δείχνουν σημαντική μείωση της συστηματικής απουσίας από την εργασία και της παραμονής στην εργασία (παρουσία στην εργασία ενώ ο εργαζόμενος δεν αισθάνεται καλά), γεγονός που έχει άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα (LaMontagne et al, 2014). Ένας χώρος εργασίας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες ψυχικής υγείας μπορεί να μειώσει αυτές τις προκλήσεις παρέχοντας υποστηρικτικά περιβάλλοντα, όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας ή πρόσβαση σε πόρους ψυχικής υγείας. Στην πραγματικότητα, σε παγκόσμιο επίπεδο, οι ψυχικές διαταραχές όπως η κατάθλιψη και το άγχος ευθύνονται για απώλεια παραγωγικότητας ύψους 1 τρισεκατομμυρίου δολαρίων ετησίως, υπογραμμίζοντας τον οικονομικό αντίκτυπο της ψυχικής υγείας στις επιχειρήσεις (Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2023).

Επιπλέον, η προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, όπου η ψυχική υγεία συζητείται ανοιχτά και υποστηρίζεται, μπορεί να ενισχύσει τη δυναμική του χώρου εργασίας. Ένα θετικό, υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον όχι μόνο βοηθά τους εργαζομένους να αισθάνονται πιο ασφαλείς και εκτιμημένοι, αλλά και μειώνει το

στίγμα, ενθαρρύνει την έγκαιρη παρέμβαση και βελτιώνει τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη ομαδική εργασία, καινοτομία και μακροπρόθεσμη διατήρηση των εργαζομένων, συμβάλλοντας τόσο στην ατομική όσο και στην οργανωτική επιτυχία (Johns Hopkins University, 2023). Εταιρείες που έχουν εφαρμόσει συστήματα υποστήριξης της ψυχικής υγείας, όπως η Unilever και η Samsung, αναφέρουν βελτιώσεις στην κουλτούρα του χώρου εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν τη δυνατότητα να δώσουν προτεραιότητα στην ψυχική τους ευεξία, με αποτέλεσμα ένα πιο αφοσιωμένο και παραγωγικό εργατικό δυναμικό (LaMontagne et al, 2014; Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2023).

Στην Κύπρο, τέτοιες πρακτικές θα μπορούσαν να είναι ιδιαίτερα επωφελείς, δεδομένης της αυξανόμενης αναγνώρισης της ψυχικής υγείας ως βασικού συστατικού της ευημερίας των εργαζομένων στην Ευρώπη. Με την εφαρμογή ολοκληρωμένων προγραμμάτων ψυχικής υγείας, οι επιχειρήσεις μπορούν τόσο να αυξήσουν την παραγωγικότητα όσο και να δημιουργήσουν ένα πιο υγιές και ανθεκτικό εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, η επιτυχής υλοποίηση απαιτεί την προσαρμογή αυτών των στρατηγικών στο τοπικό πολιτισμικό και επιχειρηματικό πλαίσιο, καθώς οι προκλήσεις και οι απαντήσεις στον τομέα της ψυχικής υγείας μπορεί να διαφέρουν (Annie & Jane, 2023).

Η ένταξη των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό προσφέρει στις επιχειρήσεις ευκαιρίες για την προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και ανθεκτικής στο χώρο εργασίας. Στην Κύπρο, όπου η κοινωνική κατανόηση της ψυχικής υγείας προχωρά σταδιακά, οι επιχειρήσεις μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην αλλαγή των στάσεων απέναντι στην ψυχική ευεξία. Με την εφαρμογή προγραμμάτων ψυχικής υγείας, οι εταιρείες μπορούν να υποστηρίξουν τους εργαζομένους τους στη διαχείριση των προβλημάτων ψυχικής υγείας, μειώνοντας το στίγμα και προωθώντας τον ανοιχτό διάλογο για την ψυχική υγεία. Αυτό όχι μόνο βελτιώνει τις σχέσεις στο χώρο εργασίας, αλλά και ενισχύει το

ηθικό και την αφοσίωση των εργαζομένων, καθώς αισθάνονται ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται στο επαγγελματικό τους περιβάλλον (LaMontagne et al. 2014; Johns Hopkins University, 2024).

Επιπλέον, ο θετικός αντίκτυπος στην παραγωγικότητα είναι σημαντικός. Έρευνες δείχνουν ότι οι χώροι εργασίας που δίνουν προτεραιότητα στην ψυχική υγεία παρουσιάζουν μειωμένα ποσοστά απουσιών και παρουσίας χωρίς παραγωγικότητα. Οι εργαζόμενοι που έχουν πρόσβαση σε πόρους ψυχικής υγείας είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να διαχειρίζονται το άγχος και να διατηρούν την συγκέντρωσή τους, γεγονός που οδηγεί σε καλύτερη απόδοση στην εργασία και μείωση των σφαλμάτων που σχετίζονται με την εργασία. Στην Κύπρο, οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες είναι ζωτικής σημασίας για την οικονομία, θα μπορούσαν να επωφεληθούν ιδιαίτερα από την ενσωμάτωση πρακτικών ψυχικής υγείας, καθώς μελέτες έχουν δείξει ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις συχνά αντιμετωπίζουν μοναδικές προκλήσεις λόγω των περιορισμένων ανθρώπινων πόρων τους (Annie & Jane, 2023). Προσφέροντας υποστήριξη ψυχικής υγείας, αυτές οι επιχειρήσεις μπορούν να ανακουφίσουν τις πιέσεις τόσο στους εργαζομένους όσο και στη διοίκηση.

Επιπλέον, η ενσωμάτωση ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό μπορεί να ενισχύσει τη φήμη και το εμπορικό σήμα μιας εταιρείας. Οι εταιρείες που προωθούν την ψυχική υγεία και την ευεξία συχνά θεωρούνται κοινωνικά υπεύθυνες και προοδευτικές, γεγονός που μπορεί να προσελκύσει νέα talέντα και να διατηρήσει τους υπάρχοντες υπαλλήλους. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι, ειδικά οι νεότερες γενιές, αναζητούν όλο και περισσότερο εργοδότες που δίνουν προτεραιότητα στη συνολική τους ευεξία.

Με τη δημιουργία ενός ψυχικά υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, οι εταιρείες στην Κύπρο μπορούν να διαφοροποιηθούν και να εξασφαλίσουν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, συμβάλλοντας παράλληλα σε ευρύτερες κοινωνικές βελτιώσεις στον τομέα της ψυχικής υγείας (Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2023).

2.3 Η κατάσταση στην Ισπανία

Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για ομάδες νέων

Οργανισμός: AHORA ONG

Χώρα: Ισπανία

1) Πώς συμβάλλει η ένταξη ατόμων με ψυχικές διαταραχές στον χώρο εργασίας στην προώθηση μιας πιο ποικιλόμορφης και χωρίς αποκλεισμούς οργανωτικής κουλτούρας στη χώρα σας;

Η ένταξη ατόμων με ψυχικές διαταραχές στον χώρο εργασίας μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην προώθηση μιας πιο ποικιλόμορφης και χωρίς αποκλεισμούς οργανωτικής κουλτούρας στην Ισπανία. Επιπλέον, τα άτομα που έχουν διαγνωστεί με σοβαρές ψυχικές διαταραχές παρουσιάζουν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σύγκριση με τον γενικό πληθυσμό. Αυτό συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο περιθωριοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού, ο οποίος επιδεινώνει περαιτέρω τις προσωπικές και κοινωνικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει αυτή η ομάδα (Final et al, 2021).

Τα άτομα που έχουν διαγνωστεί με σοβαρές ψυχικές διαταραχές (SMI) έχουν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σύγκριση με τον γενικό πληθυσμό. Αυτό συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και περιθωριοποίησης, γεγονός που συμβάλλει περαιτέρω στη χρόνια φύση των προσωπικών και κοινωνικών δυσκολιών.

Τα άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας ή αναγνωρισμένες αναπηρίες αποτελούν βασικό στοιχείο της κοινωνικής ένταξης και της πολιτιστικής πολυμορφίας. Από τη μία πλευρά, τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας που απασχολούνται μεταβαίνουν από το ρόλο του «ασθενή» σε αυτό του «εργαζόμενου», με αποτέλεσμα να βελτιώνεται σημαντικά η καθημερινότητά τους. Αυτό τους επιτρέπει επίσης να αναλάβουν ενεργό κοινωνικό ρόλο, γεγονός που ενισχύει την αυτοεκτίμησή τους (López, 2010).

Επιπλέον, η κοινωνική και εργασιακή ένταξη των ατόμων με ψυχικές διαταραχές αυξάνει την ορατότητα αυτής της ομάδας, υποστηρίζοντας έτσι την ανάπτυξη της κοινωνικής τους ταυτότητας (López & Seco, 2005).

Από την άλλη πλευρά, στις σύγχρονες κοινωνίες, η ένταξη στην αγορά εργασίας διευκολύνει και καθιστά δυνατή την ύπαρξή μας μέσα στην κοινωνία και έχει ως αποτέλεσμα τη στατιστική και κοινωνική ορατότητα. Για παράδειγμα, οι γυναίκες απέκτησαν ορατότητα όταν εισήλθαν στην αγορά εργασίας, ενώ οι ηλικιωμένοι χάνουν την ορατότητά τους όταν αποχωρούν από το ενεργό εργατικό δυναμικό. Τελικά, η απασχόληση έχει αναγνωριστεί ως παράγοντας για την οικοδόμηση της κοινωνικής ταυτότητας (López & Seco, 2005). Αυτή η προϋπόθεση πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όταν συζητάμε για άτομα με διαταραχές ψυχικής υγείας, καθώς η έλλειψη ορατότητάς τους στην αγορά εργασίας σημαίνει αποκλεισμό, στιγματισμό και διαχωρισμό.

Ομοίως, η προώθηση της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας και η υποστήριξη των ατόμων με ψυχικές διαταραχές οδηγούν σε μείωση της απουσίας, βελτίωση του εργασιακού κλίματος, αύξηση της παραγωγικότητας και οικονομικά οφέλη (WHO, 2020).

Η υποστήριξη από διάφορους επαγγελματίες θα διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην ένταξη και τη διατήρηση της απασχόλησης των ατόμων με ψυχικές διαταραχές.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις αποτελούν το ιδανικό περιβάλλον για την προώθηση της ένταξης αυτών των ατόμων στο εργατικό δυναμικό.

Μοντέλα όπως «προγράμματα υποστήριξης ή πολιτικές απασχόλησης» (βλ. την επόμενη ενότητα) συμπληρώνουν την υγειονομική περίθαλψη, με στόχο την ενίσχυση της αυτονομίας και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων και του στενού τους περιβάλλοντος (FAISEM, 2008). Σύμφωνα με το FAISEM (2008), η κοινωνική και εργασιακή ένταξη μέσω προγραμμάτων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης προσφέρει σημαντικά οφέλη στα άτομα με ψυχικές διαταραχές, διευκολύνοντας την απόκτηση συνηθειών και χειρωνακτικών δεξιοτήτων. Επιπλέον, επιτρέπει τη συνεχή αξιολόγηση, καθοδήγηση και υποστήριξη καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας ένταξης.

Βελτιώνει επίσης την απασχολησιμότητα και το επαγγελματικό προφίλ των ατόμων, υποστηρίζοντας την ανάκτηση ή την ενίσχυση των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την ένταξη στην κοινότητα και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Η υποστηριζόμενη απασχόληση (βλ. την επόμενη ενότητα) είναι ένα από τα μοντέλα που προσφέρει τα περισσότερα οφέλη στα άτομα με ψυχικές διαταραχές, καθώς (i) προάγει συνθήκες εργασίας και αποδοχές παρόμοιες με αυτές των άλλων εργαζομένων, (ii) διευκολύνει την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, (iii) προάγει την απόκτηση εμπειρίας και δεξιοτήτων, (iv) παρέχει εποπτεία της εργασίας και (v) υποστηρίζει την ενεργό αναζήτηση εργασίας στην αγορά εργασίας (Martínez-Rueda, 2018).

Μια μελέτη που διεξήχθη από τους Final et al. (2021) δείχνει ότι τα άτομα με αμειβόμενη απασχόληση (ανεξάρτητα από τη διάγνωση, την αναπηρία ή τον τύπο της απασχόλησης, είτε είναι τακτική είτε υποστηριζόμενη) έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην υποκειμενική ψυχολογική ευημερία σε σύγκριση με τα άτομα που δεν έχουν απασχόληση.

2) Ποιες στρατηγικές εφαρμόζουν οι οργανώσεις στη χώρα σας για να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και φιλόξενο εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους με διαταραχές ψυχικής υγείας και πώς αυτό συμβάλλει στη συνολική ευημερία των εργαζομένων;

Η είσοδος στην αγορά εργασίας παραμένει μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις για τα άτομα με αναπηρίες. Στην Ισπανία, υπάρχουν σχεδόν δύο εκατομμύρια (1.929.400) πολίτες σε ηλικία εργασίας που κατέχουν πιστοποιητικό αναπηρίας, αντιπροσωπεύοντας το 6,3% του δυνητικού εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης αυτής της ομάδας ανέρχεται σε μόλις 26,9%, σε έντονη αντίθεση με το ποσοστό απασχόλησης του γενικού πληθυσμού που ανέρχεται σε 66,3% (Πίνακας 1). Παρά το χάσμα αυτό, το 2021 σημειώθηκε μια μικρή αύξηση 0,2 ποσοστιαίων μονάδων σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος (Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής (Mañas-Viniegra et al, 2023).

Η χαμηλή εκπροσώπηση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας της Ισπανίας μπορεί να αποδοθεί σε διάφορα εμπόδια που δυσχεραίνουν τόσο την είσοδό τους στην απασχόληση όσο και τη διατήρησή της. Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων και την επίτευξη πραγματικής ισότητας για την ομάδα αυτή, έχει υλοποιηθεί μια σειρά πρωτοβουλιών με στόχο την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησής τους. Ταυτόχρονα, η ισπανική εργατική νομοθεσία έχει υποστεί σημαντικές και συχνές αλλαγές, οι οποίες έχουν επηρεάσει τις βασικές πρακτικές απασχόλησης. Για παράδειγμα, η μεταρρύθμιση της εργασίας του 2021 (RDL 32/2021) επέφερε σημαντικές αλλαγές στους κανόνες πρόσληψης, παράλληλα με πιο πρόσφατες αναθεωρήσεις, όπως ο νόμος για την απασχόληση (νόμος 3/2023 της 28ης Φεβρουαρίου) και το βασιλικό διάταγμα-νόμος 1/2023 της 10ης Ιανουαρίου, που εισήγαγε επείγοντα μέτρα για την παροχή κινήτρων για την απασχόληση και την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας των καλλιτεχνών. Αυτές οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις έχουν επηρεάσει, σε διαφορετικό βαθμό, τους κανονισμούς που

αφορούν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, αντιμετωπίζοντας ζητήματα από τη διάκριση έως την κοινωνική ασφάλιση και τροποποιώντας τα συμβατικά πλαίσια. Ωστόσο, παρά τις πρόσφατες εξελίξεις, εξακολουθούν να εκκρεμούν κρίσιμες μεταρρυθμίσεις, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ενδεδειγμένη επανεξέταση των υφιστάμενων πολιτικών για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο ισπανικό εργατικό δυναμικό (Rueda Monroy, 2023).

Οι επιχειρήσεις με περισσότερους από πενήντα εργαζομένους υποχρεούνται από το νόμο να διασφαλίζουν ότι τουλάχιστον το 2 % του εργατικού δυναμικού τους αποτελείται από άτομα με αναπηρία (RD 1/2013, 29 Νοεμβρίου). Αντίθετα, ο δημόσιος τομέας διατηρεί το 7 % των θέσεων σε ανοικτούς διαγωνισμούς, με το 2 % να προορίζεται ειδικά για άτομα με νοητική αναπηρία (Διάταγμα HFP/688/2017, 20 Ιουλίου).

Ωστόσο, το 46% αυτών των θέσεων παραμένουν κενές (Υπουργείο Οικονομικών και Δημόσιας Διοίκησης, 2022, σ. 11). Η πλειονότητα των εργαζομένων με αναπηρία απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα, με το 74,9% να έχει μόνιμη σύμβαση (INE, 2022, σ. 7). Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, έχει σημειωθεί αξιοσημείωτη αύξηση των προσωρινών συμβάσεων (Odismet, 2021, σ. 39). Ενώ το 81,6% των εργαζομένων με αναπηρία εργάζεται με πλήρη απασχόληση, το ποσοστό αυτό είναι πέντε μονάδες χαμηλότερο από αυτό των εργαζομένων χωρίς αναπηρία. Η συμμετοχή τους είναι ιδιαίτερα υψηλή στον τομέα των υπηρεσιών του , όπου απασχολείται το 81,4% αυτών (Mañas-Viniegra et al, 2023). Η ισπανική νομοθεσία για την απασχόληση στον δημόσιο τομέα, η οποία περιλαμβάνει διατάξεις για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, καθορίζει ποσόστωση 2% για άτομα με νοητική αναπηρία στους διαγωνισμούς για θέσεις στο δημόσιο. Ωστόσο, τα ειδικά χαρακτηριστικά των ισπανικών δημόσιων φορέων, ιδίως των πανεπιστημίων, δημιουργούν εμπόδια που παρεμποδίζουν την πλήρη άσκηση των δικαιωμάτων αυτών (Mira-Aladrén et al, 2023).

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις, οι οποίες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διευκόλυνση της απασχόλησης των πιο περιθωριοποιημένων ομάδων της κοινωνίας, προσφέρουν μια ιδιαίτερα αποτελεσματική λύση σε αυτή την πρόκληση. Μεταξύ αυτών, τα Ειδικά Κέντρα Απασχόλησης (CEE) ξεχωρίζουν ως ένας από τους κύριους δρόμους για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, με ιδιαίτερα σημαντικό αντίκτυπο στις γυναίκες με αναπηρία (Salinas et al, 2024).

Από την άλλη πλευρά, τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης έχουν σχεδιαστεί για να βελτιώσουν την ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων με σοβαρές ψυχικές διαταραχές (SMD). Η παρούσα περίληψη βασίζεται στην έρευνα που διεξήγαγαν οι Víctor González Ayuso και Jorge Marredo Rosa, η οποία εξετάζει την εφαρμογή αυτών των προγραμμάτων στην Ισπανία. Οι ερευνητές εξέτασαν μελέτες που δημοσιεύθηκαν μεταξύ 2013 και 2022, χρησιμοποιώντας πόρους από το Κρατικό Κέντρο Αναφοράς για άτομα με SMD (Creap) στη Βαλένθια, υπό την αιγίδα του Imsero. Η ανασκόπηση 14 επιλεγμένων μελετών, συμπεριλαμβανομένων τυχαιοποιημένων ελεγχόμενων δοκιμών και μιας συστηματικής ανασκόπησης, καταδεικνύει ότι προγράμματα όπως το Individual Placement and Support (IPS) βελτιώνουν σημαντικά τα ποσοστά ανταγωνιστικής απασχόλησης. Επιπλέον, διατομεακές μελέτες διαπίστωσαν θετικές συσχετίσεις μεταξύ της υποστηριζόμενης απασχόλησης και της βελτίωσης της γνωστικής λειτουργίας, των κοινωνικών δεξιοτήτων και της ψυχολογικής ευημερίας. Οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν επίσης την κοινωνική υποστήριξη ως καθοριστικό παράγοντα διευκόλυνσης, ενώ το στίγμα, τα επίμονα συμπτώματα και οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας επισημάνθηκαν ως σημαντικά εμπόδια (González Ayuso & Marredo Rosa, 2024).

Στην Ισπανία, χρησιμοποιούνται διάφορες προσεγγίσεις για την προώθηση της απασχόλησης ατόμων με ψυχικές διαταραχές:

Υποστηριζόμενη απασχόληση: Οι εταιρείες ένταξης και οι κοινωνικοί φορείς διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της απασχόλησης ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας μέσω πρωτοβουλιών «υποστηριζόμενης απασχόλησης». Το μοντέλο αυτό λειτουργεί σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα που παρέχουν προστασία, με εργατικό δυναμικό που αποτελείται κυρίως από άτομα με αναπηρίες, των οποίων τα καθήκοντα είναι προσαρμοσμένα στις περιορισμένες δυνατότητές τους (Rodríguez et al., 2004).

Απασχόληση με υποστήριξη: Αυτή η προσέγγιση περιλαμβάνει την ένταξη ατόμων σε ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον με την απαραίτητη προσωπική υποστήριξη, η οποία διευκολύνει τόσο την εύρεση εργασίας όσο και τη διατήρηση της θέσης εργασίας. Τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας λαμβάνουν βοήθεια από το εργατικό δυναμικό και από έναν επαγγελματία ειδικευμένο στην εύρεση εργασίας (Hilarión και Koatz, 2012).

Προγράμματα υποστήριξης ή πολιτικές απασχόλησης. Βασίζονται σε μοντέλα κοινοτικής φροντίδας που απευθύνονται σε άτομα με ψυχικές διαταραχές. Το μοντέλο επιδιώκει να καλύψει τις συγκεκριμένες ανάγκες των ατόμων που εξυπηρετούνται, παρέχοντας παράλληλα εξειδικευμένη φροντίδα με βάση τη βιοψυχοκοινωνική προσέγγιση (Larban, 2019). Οι συνήθεις μορφές υποστήριξης περιλαμβάνουν στέγαση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση, κηδεμονία, ψυχαγωγία, εκπαίδευση και οικονομική βοήθεια.

Συμπερασματικά, παρά τις διάφορες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις και πρωτοβουλίες που έχουν εφαρμοστεί στην Ισπανία για τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις. Αν και οι μεταρρυθμίσεις αυτές αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των ζητημάτων διακρίσεων και στην τροποποίηση των συμβατικών πλαισίων, δεν έχουν επιλύσει πλήρως τα υποκείμενα εμπόδια που παρεμποδίζουν την απασχόληση των ατόμων με

αναπηρία. Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, απαιτείται μια ολοκληρωμένη και πολυδιάστατη προσέγγιση. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να προβούν σε ενδεδειγμένη επανεξέταση των υφιστάμενων κανονισμών και να Τα στοχευμένα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που διευκολύνονται από κοινωνικές επιχειρήσεις, θα πρέπει να επεκταθούν και να προσαρμοστούν στις συγκεκριμένες ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, η συνεχιζόμενη έρευνα και οι πρακτικές που βασίζονται σε αποδεικτικά στοιχεία θα πρέπει να τροφοδοτούν με πληροφορίες τις μελλοντικές πρωτοβουλίες για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των υφιστάμενων πολιτικών και των πραγματικών εργασιακών αποτελεσμάτων.

Αντιμετωπίζοντας τα επίμονα εμπόδια και αξιοποιώντας τα πλεονεκτήματα των κοινωνικών επιχειρήσεων και των προγραμμάτων υποστηριζόμενης απασχόλησης, η Ισπανία μπορεί να σημειώσει σημαντική πρόοδο προς την την επίτευξη μεγαλύτερης ένταξης του εργατικού δυναμικού και τη διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης των ατόμων με αναπηρίες στις ευκαιρίες απασχόλησης.

3)Με ποιους τρόπους οι μοναδικές προοπτικές και εμπειρίες των ατόμων με ψυχικές διαταραχές εμπλουτίζουν τη δυναμική της ομάδας και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων στον χώρο εργασίας στη χώρα σας;

Είναι απαραίτητο να αναλυθούν διεξοδικά οι εμπειρίες ένταξης στην απασχόληση των ατόμων με σοβαρές ψυχικές διαταραχές στον χώρο εργασίας. Η ανάλυση αυτή επιτρέπει τον εντοπισμό τόσο των αδυναμιών όσο και των πλεονεκτημάτων κατά τη διάρκεια αυτών των διαδικασιών, γεγονός που αποτελεί βασικό στοιχείο για την αναγνώριση των βέλτιστων πρακτικών κοινωνικής και εργασιακής ένταξης που έχουν αναπτυχθεί για την ομάδα αυτή. Οι βέλτιστες πρακτικές αυτές μπορούν να μεταφερθούν σε τρέχοντα έργα ή πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην ενίσχυση της

απασχολησιμότητας των ατόμων με σοβαρές ψυχικές διαταραχές (Pallisera et al., 2012). Έτσι, η ανάλυση των βέλτιστων πρακτικών, όπως αυτή που διεξάγουμε στο πλαίσιο του έργου JOB-U, αποτελεί ζωτικό στοιχείο για την εμβάθυνση της κατανόησης και τη βελτίωση των διαδικασιών για την προώθηση της πλήρους ένταξης στην απασχόληση αυτής της ομάδας.

Σύμφωνα με τους ίδιους συγγραφείς που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο (Pallisera et al., 2012), η υποστηριζόμενη απασχόληση έχει αποδείξει σημαντικά οφέλη για άτομα με σοβαρές ψυχικές διαταραχές, τα οποία έχουν επισημανθεί σε διάφορες αγγλοσαξονικές μελέτες και αντικατοπτρίζονται στις εμπειρίες όσων έχουν επωφεληθεί από αυτή την βέλτιστη πρακτική (Bellver, 2002; Esteban & Jordán, 2006; Jordán, 2008; López Álvarez et al., 2004; López Menéndez, 2008; Verdugo & Jordán, 2003). Συγκεκριμένα, η υποστηριζόμενη απασχόληση φαίνεται να βελτιώνει την ποιότητα ζωής των ατόμων που λαμβάνουν την υπηρεσία, καθώς και την αυτοεκτίμησή τους, την προσωπική τους ικανοποίηση και τις κοινωνικές τους σχέσεις. Οι προαναφερθείσες μελέτες τονίζουν.

Είναι ζωτικής σημασίας να λαμβάνονται υπόψη οι εμπειρίες, οι επιθυμίες και οι προτιμήσεις των ατόμων με ψυχικές διαταραχές (MD), εξασφαλίζοντας την ενεργό συμμετοχή τους σε όλες τις φάσεις της διαδικασίας ένταξης στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής του τομέα εργασίας που ταιριάζει καλύτερα στα ενδιαφέροντά τους. Η ατομική κινητοποίηση διαδραματίζει επίσης καθοριστικό ρόλο και πρέπει να ενθαρρύνεται καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Είναι απαραίτητο να τεθούν από την αρχή σαφείς και συγκεκριμένοι στόχοι σχετικά με συγκεκριμένες ευκαιρίες απασχόλησης.

Επιπλέον, η κατάρτιση θα πρέπει ιδανικά να πραγματοποιείται στο πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, γεγονός που αυξάνει την αποτελεσματικότητά της. Η παρεχόμενη υποστήριξη πρέπει να είναι ευέλικτη, εξατομικευμένη και να διαρκεί για

μεγάλο χρονικό διάστημα, προκειμένου να εξασφαλιστεί η επιτυχία. Εξίσου σημαντικό είναι να θεσπιστούν μέθοδοι για τον εντοπισμό και τη διαχείριση τυχόν συμπτωμάτων που ενδέχεται να εμφανιστούν στο χώρο εργασίας και να επηρεάσουν την απόδοση στην εργασία.

Σύμφωνα με τις εμπειρίες ατόμων με ψυχικές διαταραχές, η πρόσβαση σε μια θέση εργασίας μέσω διαδικασιών υποστηριζόμενης απασχόλησης διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην αύξηση της ευαισθητοποίησής τους σχετικά με την ψυχική τους ασθένεια (Pallisera et al., 2012). Πολλά άτομα με σοβαρές ψυχικές διαταραχές συχνά δεν έχουν επίγνωση της κατάστασής τους. Η παρουσία τους σε ένα εργασιακό περιβάλλον που απαιτεί συγκεκριμένη και εξειδικευμένη υποστήριξη αποτελεί έναυσμα για την συνειδητοποίηση της ψυχικής τους νόσου. Από την άποψη της αυτογνωσίας, της προσωπικής κατανόησης και της αναγνώρισης της νόσου, αυτό αποτελεί ένα απαραίτητο πρώτο βήμα για την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιακών καθηκόντων.

4) Ποια είναι τα πιθανά οφέλη, τόσο για τους εργοδότες όσο και για την κοινωνία στο σύνολό της, από την ενεργό προώθηση της συμμετοχής ατόμων με ψυχικές διαταραχές στην αγορά εργασίας, και πώς μπορεί αυτό να οδηγήσει σε μεγαλύτερη κοινωνική αποδοχή και κατανόηση στη χώρα σας;

Η ένταξη των ατόμων με ψυχικές διαταραχές στον χώρο εργασίας τους βοηθά να ανακαλύψουν τις δυνατότητές τους, τις δεξιότητές τους και βελτιώνει τη γνωστική τους ανάπτυξη, μειώνοντας ταυτόχρονα τις ανασφάλειές τους. Η εργασία των επαγγελματιών με άτομα με σοβαρές ψυχικές διαταραχές στον χώρο εργασίας, όπως

αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, ενισχύεται και βελτιώνεται όταν δίνεται έμφαση στην αναγνώριση της ασθένειας ή των συμπτωμάτων (Pallisera et al., 2012). Αυτό προσφέρει μεγάλα οφέλη όχι μόνο για το άτομο που εργάζεται, αλλά και για τον οργανισμό απασχόλησης και την κοινωνία στο σύνολό της. Η αναγνώριση των συμπτωμάτων βοηθά επίσης στη διατήρηση της εργασίας, καθώς και στην ανάπτυξη του ρόλου της εργασίας. Η γνώση του προφίλ, του ατόμου και της εργασίας είναι βασικά στοιχεία που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της επαγγελματικής απόδοσης και της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού.

Από την άλλη πλευρά, το σύστημα «υποστηριζόμενης απασχόλησης» περιλαμβάνει έναν επαγγελματία που συνοδεύει το άτομο που εντάσσεται στον χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ένταξης. Αυτό σημαίνει την παροχή ατομικής υποστήριξης από έναν σύμβουλο εργασίας, τόσο στον εργαζόμενο όσο και στο εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να διευκολυνθεί η προσαρμογή του στην εργασία (Pallisera et al., 2012). Αυτό είναι ένα βασικό στοιχείο, καθώς μέσω αυτού του συστήματος μπορεί να διευκολυνθεί η κοινωνική και εργασιακή ένταξη, ενώ ταυτόχρονα αυξάνεται η ευαισθητοποίηση του εργατικού δυναμικού και δημιουργείται μια κουλτούρα συνεργασίας και υποστήριξης εντός του οργανισμού, εμπλουτίζοντας όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Οι συγγραφείς της προαναφερθείσας μελέτης (2012) υπογραμμίζουν τη σημασία της παρακολούθησης σε αυτές τις περιπτώσεις, καθώς αποτελεί ένα από τα πιο διακριτικά στοιχεία της μεθοδολογίας της «υποστηριζόμενης απασχόλησης».

Εθνική βιβλιογραφική ανασκόπηση για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες

Οργανισμός: ΜΚΟ ΑΗΟΡΑ

Χώρα: Ισπανία

1) Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες στην ένταξη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας στη χώρα σας;

Σύμφωνα με τους επαγγελματίες που ερωτήθηκαν από τους Pallisera και συνεργάτες (2012), μία από τις πιο σημαντικές πτυχές της υποστήριξης ατόμων με σοβαρές ψυχικές διαταραχές στον χώρο εργασίας είναι η συνεχής παρακολούθηση. Σε αυτό το πλαίσιο, οι επαγγελματίες που ασχολούνται με την ένταξη στην απασχόληση εστιάζουν λιγότερο στο να διασφαλίσουν ότι τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας μαθαίνουν και εσωτερικεύουν τις συγκεκριμένες εργασίες που αναμένεται να εκτελέσουν και περισσότερο στην προσαρμογή τους στον χώρο εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι δράσεις στο πλαίσιο του μοντέλου «υποστηριζόμενης απασχόλησης» αποσκοπούν στη διευκόλυνση της ανάπτυξης εργασιακών συνηθειών που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών και προσωπικών δεξιοτήτων.

Έτσι, ο επαγγελματίας διαδραματίζει βασικό ρόλο ως διαμεσολαβητής των διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας ή βελτιώνοντας την επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτές οι δράσεις είναι ιδιαίτερα σημαντικές στην αρχή της απασχόλησης του ατόμου, καθώς συχνά προκύπτουν φόβοι και ανησυχίες σχετικά με την προσαρμογή στον οργανισμό ή την ομάδα. Ως εκ τούτου, οι επαγγελματίες πρέπει να συνεργάζονται όχι μόνο με άτομα με ψυχικές διαταραχές, αλλά και με τους

συναδέλφους ή την ομάδα τους, διασφαλίζοντας ότι οι κατευθυντήριες γραμμές είναι κατανοητές και παρέχοντας συμβουλές που βοηθούν στη δημιουργία και τη διατήρηση θετικών εργασιακών σχέσεων στο μέλλον.

Στην αρχή της απασχόλησης του ατόμου, οι παρεμβάσεις πρέπει να είναι πιο εντατικές, αλλά η συνεχής υποστήριξη πρέπει να διατηρείται με την πάροδο του χρόνου. Αυτό είναι σημαντικό επειδή είναι συνηθισμένο να προκύπτουν κρίσεις που απαιτούν προσαρμογές στην υποστήριξη, το ρυθμό ή τον τύπο της παρεχόμενης βοήθειας (Pallisera et al., 2012). Οι συγγραφείς συνέλεξαν διάφορες μαρτυρίες επαγγελματιών από μια υπηρεσία (που αναφέρεται ως «Υπηρεσία C» και «Υπηρεσία A»), οι οποίοι περιέγραψαν λεπτομερώς την πρόκληση της διαχείρισης κρίσεων μεταξύ ατόμων με ψυχικές διαταραχές καθώς προσαρμόζονται στον χώρο εργασίας:

«Μια κρίση είναι κάτι που πάντα παραμένει στο παρασκήνιο... Τα άτομα με ψυχικές ασθένειες μπορεί να έχουν υποτροπές, να βιώνουν συναισθηματικά χαμηλά, σωστά; Και αυτό σημαίνει ότι μερικές φορές πρέπει να αυξήσουμε την παρακολούθηση. Αυτό συμβαίνει πολύ συχνά, στην πραγματικότητα, είναι το πιο συχνό φαινόμενο. Για παράδειγμα, μπορεί να κάνετε ελέγχους κάθε 15 ημέρες επειδή το άτομο τα πάει θαυμάσια, αλλά ξαφνικά προκύπτει ένα πρόβλημα και πρέπει να αυξήσετε αμέσως την υποστήριξη. Πρέπει να επισκεφθείτε την εταιρεία και να παρέχετε πολύ περισσότερη βοήθεια... αυτό συμβαίνει αρκετά συχνά...» (Υπηρεσία C, μαρτυρία που συλλέχθηκε από τους Pallisera et al., 2012).

Από την άλλη πλευρά, οι επαγγελματίες που συμμετείχαν στη συνέντευξη ανέφεραν ότι μπορεί να προκύψουν διαφορετικές καταστάσεις και ότι απαιτούνται διάφορες προσαρμογές ανάλογα με τις ανάγκες και το προφίλ του ατόμου που λαμβάνει υποστήριξη. Σε αυτό το πλαίσιο, ορισμένα άτομα μπορεί να χρειάζονται πιο συνεχή υποστήριξη, ενώ άλλα μπορεί να χρειάζονται μόνο ελάχιστη βοήθεια.

Ωστόσο, οι επαγγελματίες αναγνώρισαν ότι η πλειονότητα των περιπτώσεων αφορά άτομα που χρειάζονται συνεχή υποστήριξη:

«Το θέμα είναι ότι υπάρχουν δύο τύποι. Υπάρχει το προφίλ που δεν χρειάζεται πολλή υποστήριξη... χρειάζονται μόνο λίγη βοήθεια, όπως να τους πεις: «έλα, ας το ψάξουμε»... αλλά βλέπουμε όλο και λιγότερες περιπτώσεις όπως αυτή... Τότε υπάρχουν εκείνοι που χρειάζονται να πας μαζί τους για να νιώσουν ασφαλείς, να τους συνοδεύσεις την πρώτη μέρα, γιατί αλλιώς δεν θα πάνε... Θέλω να πω, χρειάζονται περισσότερη αρχική υποστήριξη και, μόλις γνωρίσουν το περιβάλλον και τους ανθρώπους, αρχίζουν να γίνονται πιο ανεξάρτητοι». (Υπηρεσία Α, μαρτυρία που συλλέχθηκε από τους Pallisera et al., 2012).

Είναι επίσης σημαντικό να αξιολογηθεί ο τρόπος με τον οποίο παρέχεται η επαγγελματική υποστήριξη. Σε γενικές γραμμές, οι επαγγελματίες που συμμετείχαν στη συνέντευξη συμφωνούν ότι «οι στρατηγικές υποστήριξης πρέπει να μελετώνται προσεκτικά από κοινού, αναζητώντας την κατάλληλη ισορροπία σε κάθε περίπτωση μεταξύ του επιπέδου υποστήριξης που απαιτείται από τις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε εργαζομένου και της αποδοχής της παρουσίας του επαγγελματία από τον εργαζόμενο».

Ομοίως, οι επαγγελματίες που συμμετείχαν στη συνέντευξη συμφωνούν ότι είναι απαραίτητο να παρέχεται συνεχής και αόριστης διάρκειας υποστήριξη στα άτομα με σοβαρές ψυχικές διαταραχές, καθώς αυτό θα εξασφαλίσει μεγαλύτερη επιτυχία σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

2) Ποιες στρατηγικές ή πρακτικές υιοθετούν οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες για να υποστηρίξουν την ένταξη και την ευημερία των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας στη χώρα σας;

«Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ένας από τους βασικούς παράγοντες στους οποίους επικεντρώνονται οι επαγγελματίες είναι η εξατομικευμένη ανάλυση κάθε περίπτωσης. Αυτό επιτρέπει την καλύτερη δυνατή προσαρμογή του ατόμου στην εργασία. Μετά από αυτή τη λεπτομερή ανάλυση, οι επαγγελματίες συνεργάζονται στενά τόσο με το άτομο όσο και με το εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να διευκολύνουν τις διαπροσωπικές σχέσεις και να εξασφαλίσουν την ομαλή επικοινωνία εντός της ομάδας. Αυτές οι δράσεις ένταξης και κοινωνικής συμπερίληψης επικεντρώνονται συνήθως περισσότερο στην ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων παρά στην εσωτερικοποίηση συγκεκριμένων καθηκόντων.

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, είναι απαραίτητο τα άτομα να αναγνωρίζουν την ασθένειά τους ή τα συμπτώματά τους, καθώς η αναγνώριση του προβλήματος ψυχικής υγείας θα τα βοηθήσει επίσης να κατανοήσουν τα όρια και τα δυνατά τους σημεία στον χώρο εργασίας. Αυτή η αυτογνωσία όχι μόνο βελτιώνει την αυτοεκτίμηση, αλλά συνδέεται και με την καλύτερη διατήρηση και συνέχεια της εργασίας.

Επιπλέον, οι Pallisera και συνεργάτες (2012) τόνισαν τη σημασία της προσαρμογής της υποστήριξης στο προφίλ του ατόμου. Ανάλογα με το προφίλ, ορισμένοι μπορεί να χρειάζονται πιο εκτεταμένη βοήθεια, ενώ άλλοι μπορεί να χρειάζονται λιγότερη. Ωστόσο, η συνεχής υποστήριξη θεωρείται η βέλτιστη πρακτική και ένας ισχυρός προγνωστικός παράγοντας για την επιτυχή κοινωνική και επαγγελματική ένταξη.

Πρόσθετες στρατηγικές περιλαμβάνουν την προσοχή στον όγκο των πληροφοριών που παρέχονται στον χώρο εργασίας, ο οποίος είναι κρίσιμος για τη λήψη αποφάσεων εντός του οργανισμού κατά την υποστήριξη ατόμων με ψυχικές

διαταραχές κατά τη διαδικασία ένταξής τους στην απασχόληση. Οι συγγραφείς σημειώνουν ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό μπορεί ακόμη και να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η παρακολούθηση. Είναι σημαντικό να παρέχονται στον οργανισμό επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τον εργαζόμενο, προκειμένου να προωθηθούν οι κατάλληλες εργασιακές σχέσεις, αποφεύγοντας ταυτόχρονα τον στιγματισμό, ο οποίος θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο τη διαδικασία ένταξης. Για παράδειγμα, η κοινοποίηση λεπτομερειών σχετικά με τη διάγνωση με το προσωπικό ή τον οργανισμό στο σύνολό του, τυπικά αποφεύγεται, αλλά μπορούν να δοθούν πρακτικές οδηγίες για τον τρόπο αλληλεπίδρασης με τον εργαζόμενο. Ακολουθεί η μαρτυρία ενός από τους επαγγελματίες που συμμετείχαν στην έρευνα των συγγραφέων:

«Υπάρχουν άνθρωποι, για παράδειγμα, που έχουν ενταχθεί στην εταιρεία και δεν θέλουν να γνωρίζει κανείς ότι πάσχουν από ψυχική ασθένεια, οπότε τους παρακολουθούμε μόνο εξ αποστάσεως. Από την άλλη πλευρά, κάποιοι θέλουν να γίνει γνωστό, και τότε μπορούμε να έρθουμε σε επαφή με τον εργοδότη, με τον εργαζόμενο, είτε στην υπηρεσία είτε στην εταιρεία... Μερικές φορές πηγαίνουμε εκεί, αλλά μόνο την πρώτη μέρα, γιατί μπορεί να θεωρήσουμε ότι δεν υπάρχει λόγος να ξαναπάμε, καθώς μπορεί να νιώθουν άβολα. Εξαρτάται πραγματικά από την περίπτωση. Μερικοί άνθρωποι έχουν ενταχθεί και χρειάζεται μόνο τηλεφωνική επικοινωνία. Αλλά νομίζω ότι είναι επίσης πολύ σημαντικό, μόλις ενταχθούν, να γνωρίζουν ότι υπάρχει διαθέσιμη υποστήριξη, ακόμα και αν δεν τη χρησιμοποιούν — να πιστεύουν ότι δεν τη χρειάζονται, αλλά να γνωρίζουν ότι υπάρχει ένας αριθμός τηλεφώνου στον οποίο μπορούν να καλέσουν. Αν συμβεί κάτι, πριν τα παρατήσουν, μπορούν να καλέσουν... γιατί τις περισσότερες φορές, όταν τα πράγματα πάνε στραβά, είναι συνήθως για κάτι ασήμαντο, μια παρεξήγηση με τον προϊστάμενο, ένα βλέμμα που παρερμήνευσαν... και δεν το επικοινωνήσαν, και αυτό συσσωρεύτηκε μέχρι που δεν μπορούσαν να αντεπεξέλθουν στη δουλειά.

Γι' αυτό δίνουμε τόση σημασία στο να γνωρίζουν ότι υπάρχει κάποιος πίσω τους που μπορεί να τους βοηθήσει όταν το χρειαστούν». (Υπηρεσία Δ, μαρτυρία που συλλέχθηκε από τους Pallisera et al., 2012).

«Προσπαθούμε να μην δίνουμε πολλές λεπτομέρειες σχετικά με τη διάγνωση, αλλά εξηγούμε λεπτομερώς, για παράδειγμα, ότι σε ορισμένες καταστάσεις μπορεί να νιώσουν νευρικοί και, αν συμβεί αυτό, μπορεί να κάνουν «Χ» ή «Ζ»... και να μας ενημερώσουν, να μας καλέσουν...» (Υπηρεσία Α, μαρτυρία που συλλέχθηκε από τους Pallisera et al., 2012).

«Όσον αφορά τους συναδέλφους, προσπαθούμε να είμαστε πολύ ρεαλιστικοί... εξηγούμε ότι αυτό το άτομο μπορεί να έχει δυσκολία στην κατανόηση... οπότε είναι χρήσιμο να μιλάμε πιο αργά, ώστε να μπορούν να επεξεργαστούν σωστά τις πληροφορίες... δεν αναφέρουμε την διαταραχή ελλειμματικής προσοχής... αν μιλήσουμε για διαταραχή ελλειμματικής προσοχής, μπορεί να σκεφτούν: «Γιατί με έβαλαν με κάποιον που δεν καταλαβαίνει τίποτα;»... Προσπαθούμε να χρησιμοποιούμε πιο καθομιλουμένη γλώσσα... κοινής, με θετική έννοια, φυσικά. Και ειδικά με τους προϊσταμένους και τους φυσικούς υποστηρικτές, προσπαθούμε να είμαστε πολύ πρακτικοί — τους λέμε: πείτε τους μερικά πράγματα με σαφήνεια, μην παρατείνετε...» (Υπηρεσία C).

Μια άλλη σημαντική πτυχή που αναφέρθηκε είναι η συμμετοχή της οικογένειας. Ωστόσο, όπως επισημάνθηκε στην προηγούμενη ενότητα, η στάση της οικογένειας μπορεί μερικές φορές να εμποδίσει τη διαδικασία ένταξης στην εργασία.

Τέλος, τονίζουν ότι η δικτύωση μεταξύ των διαφόρων πόρων ψυχικής υγείας και των υπηρεσιών υποστήριξης είναι ζωτικής σημασίας. Στην Ισπανία, δεν είναι δυνατή η πλήρης ενσωμάτωση αυτών των δύο υπηρεσιών, αλλά υπάρχει σαφής ανάγκη συνεργασίας μεταξύ τους. Για παράδειγμα, οι υπηρεσίες υποστήριξης πρέπει να γνωρίζουν εάν το άτομο υποβάλλεται σε κάποια συγκεκριμένη ιατρική θεραπεία.

Επιπλέον, υπογραμμίζουν τη σημασία του συντονισμού με άλλες υπηρεσίες, όπως οι υπηρεσίες υποστήριξης στο σπίτι ή οι υπηρεσίες υποστήριξης για τον ελεύθερο χρόνο.

3) Πόσο καλά προετοιμασμένοι είναι οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και οι εργοδότες για τη διαχείριση περιπτώσεων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας τους και ποιες είναι οι ανάγκες τους σε εκπαίδευση ή υποστήριξη στη χώρα σας;

Η προετοιμασία των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού, των συντονιστών και των εργοδοτών ποικίλλει, ωστόσο η ψυχική υγεία παραμένει ένα θέμα που πρέπει να αντιμετωπίζεται καθημερινά τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης όσο και στον τομέα της απασχόλησης. Σύμφωνα με τους López et al (2018), οι επαγγελματίες αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις κατά τη φάση της εκτέλεσης της εργασίας και στη βελτίωση της απασχολησιμότητας διαφορετικών ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρίες ή διαταραχές ψυχικής υγείας. Οι κύριες δυσκολίες που εντοπίστηκαν από τους Gallastegi και Martínez (2011) είναι οι εξής:

1. Η έλλειψη οργάνωσης, χώρου και χρόνου εμποδίζει τον αποτελεσματικό συντονισμό μεταξύ του προσωπικού υποστήριξης και του προσωπικού παραγωγής.
2. Οι διαταραχές στην επικοινωνία μεταξύ του τεχνικού προσωπικού επηρεάζουν αρνητικά τη συνεργασία.
3. Το πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης συχνά δεν εξελίσσεται όπως αναμένεται.
4. Προσωπικές προκλήσεις, όπως η χρήση ουσιών, προβλήματα κατανόησης ή προσωπικές περιστάσεις, μπορούν να διαταράξουν τη διαδικασία.
5. Μετά το πρώτο έτος, παρά τα θετικά αποτελέσματα του αρχικού σχεδίου εργασίας, παρατηρείται συχνά σημαντική πτώση της παραγωγικής απόδοσης και

χαλάρωση των εργασιακών συνηθειών, όπως η ακρίβεια, η παρουσία και η ομαδική εργασία.

6 Οι εργαζόμενοι τείνουν να αισθάνονται άνετα στους τρέχοντες ρόλους τους, δείχνοντας αντίσταση στην αλλαγή ή απροθυμία να βελτιώσουν την τρέχουσα απόδοσή τους, γεγονός που επηρεάζει τη μελλοντική τους μετάβαση από την εταιρεία.

7 Πολλοί άνθρωποι έρχονται με πολύπλοκα προσωπικά προβλήματα που δεν είναι διατεθειμένοι να αντιμετωπίσουν, παρά τη σημασία της επίλυσης αυτών των προκλήσεων για τη βελτίωση της απόδοσης στην εργασία και της μακροπρόθεσμης απασχολησιμότητας.

Ο Abiétar López και οι συνεργάτες του πραγματοποίησαν μια ανάλυση διαφόρων επιχειρήσεων κοινωνικής ένταξης που εστιάζουν στην υποστήριξη ατόμων που διατρέχουν κίνδυνο ή αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό για διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένης της αναπηρίας ή των διαταραχών ψυχικής υγείας. Μετά την εξέταση αυτών των εταιρειών, διαπίστωσαν ότι οι διαδικασίες υποστήριξης που παρατηρήθηκαν ακολουθούν γενικά τις μεθοδολογικές αρχές που περιγράφονται από την AERESS και την FAEDEI, αν και η ειδική κατάρτιση του προσωπικού υποστήριξης παραμένει ένα σημείο διαφωνίας. Οι συγγραφείς δεν έχουν ακόμη επιβεβαιώσει εάν το προσωπικό υποστήριξης πρέπει να διαθέτει βασική διδακτική και παιδαγωγική κατάρτιση για να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά του, τα οποία περιλαμβάνουν τη βοήθεια των ατόμων στην ένταξή τους, καθώς και την απόκτηση και ανάπτυξη προσωπικών, τεχνικών-επαγγελματικών και κοινωνικο-εργασιακών δεξιοτήτων.

Σε όλες τις περιπτώσεις, δίνεται έμφαση στην καθημερινή διαδικασία εργασίας, με το προσωπικό υποστήριξης να συνεργάζεται στενά στη διαδικασία επιλογής των ατόμων που θα ενταχθούν. Οι συγγραφείς καταλήγουν επίσης στο συμπέρασμα ότι οι ρόλοι των ατόμων που συμμετέχουν στις διαδικασίες ένταξης πρέπει να είναι διακριτοί, αλλά πρέπει να διατηρείται στενός συντονισμός, συμπεριλαμβανομένης της οργανωτικής διαχείρισης. Ωστόσο, διευκρινίζουν ότι αυτή η διαφοροποίηση των ρόλων και των αρμοδιοτήτων δεν συνεπάγεται αποκλειστικότητα, καθώς η επικοινωνία πρέπει να παραμείνει ευέλικτη, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι επαγγελματίες ένταξης γνωρίζουν τις συγκεκριμένες προσωπικές, κοινωνικο-εργασιακές και τεχνικο-επαγγελματικές ικανότητες που πρέπει να αναπτυχθούν για τα άτομα που εντάσσονται.

Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτοί οι επαγγελματίες είναι η εξισορρόπηση της κατάρτισης με τις απαιτήσεις της παραγωγής. Ενώ πρέπει να παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη σε άτομα που διατρέχουν κίνδυνο αποκλεισμού, είναι επίσης υπεύθυνοι για τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας του οργανισμού ή της ομάδας (López et al., 2018).

Η προετοιμασία των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού, των συντονιστών και των εργοδοτών είναι ανομοιογενής, και η ψυχική υγεία παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα που απαιτεί συνεχή προσοχή τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση. Οι επαγγελματίες αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ευάλωτων ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρίες ή ψυχικές διαταραχές. Οι βασικές δυσκολίες περιλαμβάνουν την έλλειψη συντονισμού μεταξύ του προσωπικού υποστήριξης και του προσωπικού παραγωγής, την έλλειψη επικοινωνίας και την αποτυχία των σχεδίων επαγγελματικής ανάπτυξης να προχωρήσουν όπως αναμενόταν. Προσωπικά ζητήματα, όπως η χρήση ουσιών ή προβλήματα κατανόησης, καθώς και η μείωση των εργασιακών συνηθειών μετά την αρχική επιτυχία, περιπλέκουν περαιτέρω τη διαδικασία. Πολλοί εργαζόμενοι αντιστέκονται επίσης στην αλλαγή, δείχνοντας

απροθυμία να βελτιώσουν την απόδοσή τους ή να προετοιμαστούν για μελλοντικές μεταβάσεις στην εργασία.

Οι επιχειρήσεις υποστήριξης που εστιάζουν στην κοινωνική ένταξη ακολουθούν συχνά καθιερωμένες μεθοδολογίες, ωστόσο η ειδική κατάρτιση του προσωπικού υποστήριξης αποτελεί αντικείμενο συζήτησης. Υπάρχει αβεβαιότητα ως προς το αν το προσωπικό υποστήριξης πρέπει να διαθέτει βασικές παιδαγωγικές δεξιότητες για να βοηθήσει αποτελεσματικά τα άτομα να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Παρά τις προκλήσεις αυτές, είναι απαραίτητος ο στενός συντονισμός μεταξύ του προσωπικού υποστήριξης και της διοίκησης, καθώς απαιτείται ομαλή επικοινωνία για την ανάπτυξη των απαραίτητων προσωπικών, κοινωνικο-εργασιακών και τεχνικών επαγγελματικών ικανοτήτων.

4) Ποιος είναι ο αντίκτυπος της ενσωμάτωσης των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στις επιχειρήσεις, τόσο όσον αφορά την παραγωγικότητα όσο και την εργασιακή κουλτούρα στη χώρα σας;

Πρώτα απ' όλα, είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι η οικονομία επηρεάζεται σημαντικά από τις μη θεραπευμένες διαταραχές ψυχικής υγείας. Σύμφωνα με μελέτη του Torres Sánchez (2023), η βιομηχανία υφίσταται μεγαλύτερες οικονομικές απώλειες λόγω των μη θεραπευμένων διαταραχών ψυχικής υγείας από ό,τι από οποιαδήποτε άλλη ασθένεια. Τα ζητήματα ψυχικής υγείας και οι μη θεραπευμένες διαταραχές συνδέονται στενά με τη μειωμένη παραγωγικότητα. Έρευνα με επικεφαλής τον ΠΟΥ εκτιμά ότι οι διαταραχές άγχους και κατάθλιψης κοστίζουν στην παγκόσμια οικονομία περίπου ένα τρισεκατομμύριο δολάρια ΗΠΑς ετησίως σε απώλεια παραγωγικότητας (Rodríguez, 2021). Επιπλέον, εκτιμάται ότι τουλάχιστον το 20% του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας αντιμετωπίζει κάποιας μορφής πρόβλημα ψυχικής υγείας. Επιπλέον, ο ίδιος συγγραφέας υπογραμμίζει ότι διάφορα προβλήματα υγείας συμβάλλουν στη μείωση της παραγωγικότητας στις επιχειρήσεις, με τα ζητήματα ψυχικής υγείας, όπως το άγχος, το στρες και η κατάθλιψη, να είναι τα πιο διαδεδομένα μεταξύ των εργαζομένων και ακόμη και της διοίκησης. Ωστόσο, ο συγγραφέας σημειώνει επίσης ότι οι προκλήσεις αυτές μπορεί συχνά να οφείλονται σε υπερβολικό φόρτο εργασίας (Torres Sánchez, 2023).

Επιπλέον, η προώθηση πρωτοβουλιών που σχετίζονται με την ψυχική υγεία προάγει την ευημερία των εργαζομένων, οδηγώντας σε βελτιωμένα αποτελέσματα και στην επίτευξη διαφόρων στόχων και δεικτών, οι οποίοι είναι κρίσιμοι για την ομαλή λειτουργία της εταιρείας και παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον για τους εργοδότες. Η ενίσχυση και η υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας όχι μόνο ενισχύει την παραγωγικότητα του οργανισμού, αλλά συμβάλλει και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργοδοτών.

Σύμφωνα με το Εμπορικό Επιμελητήριο της Βαρκελώνης (2003), η ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει σε αρκετές σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές:

- Μείωση του διαρθρωτικού ποσοστού ανεργίας από το 1994.
- Την εδραίωση, κατά τη διάρκεια αυτών των ετών, ενός προτύπου οικονομικής ανάπτυξης που επικεντρώθηκε περισσότερο στη δημιουργία θέσεων εργασίας σε σύγκριση με τις δύο προηγούμενες δεκαετίες.
- Τον αντίκτυπο των δημογραφικών αλλαγών στη διάρθρωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας.
- Η επιρροή των αυξημένων επιπέδων προσόντων εντός αυτού του πληθυσμού στα ποσοστά δραστηριότητας και απασχόλησης.
- Η μετατόπιση της απασχόλησης ανά τομέα, με έντονη αύξηση στον τομέα των υπηρεσιών και πολύ πιο συγκρατημένη αύξηση στη μεταποιητική βιομηχανία.
- Σημαντική αύξηση της γυναικείας απασχόλησης.

Επιπλέον, οι ερευνητές Pérez και Ruesga (2019) υποστηρίζουν ότι πέρα από την παροχή οικονομικής ικανοποίησης, η ένταξη στο εργατικό δυναμικό επιφέρει συναισθηματική ολοκλήρωση μέσω της απασχόλησης. Αυτό περιλαμβάνει παράγοντες όπως η ωριμότητα στη λήψη αποφάσεων και η αίσθηση ασφάλειας, οι οποίοι όχι μόνο ωφελούν το άτομο, αλλά και ενισχύουν τη θετική στάση απέναντι στον εργοδότη.

Οι μη θεραπευμένες διαταραχές της ψυχικής υγείας, όπως το άγχος, το στρες και η κατάθλιψη, προκαλούν σημαντικές οικονομικές απώλειες για τις βιομηχανίες, ακόμη περισσότερο από άλλες ασθένειες. Τα ζητήματα αυτά συνδέονται στενά με τη μειωμένη παραγωγικότητα, με τις παγκόσμιες απώλειες να υπολογίζονται σε ένα τρισεκατομμύριο δολάρια ΗΠΑς ετησίως. Η προώθηση πρωτοβουλιών για την ψυχική υγεία στο χώρο εργασίας προάγει την ευημερία των εργαζομένων, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα του οργανισμού και συμβάλλοντας στην επίτευξη βασικών στόχων. Επιπλέον, οι πρωτοβουλίες αυτές βελτιώνουν την ποιότητα ζωής τόσο των

εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, δημιουργώντας ένα πιο θετικό εργασιακό περιβάλλον.

Η ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει σε διάφορες διαρθρωτικές αλλαγές, όπως η μείωση των ποσοστών ανεργίας, η στροφή προς τη δημιουργία θέσεων εργασίας και οι δημογραφικές επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό. Η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών αυξήθηκε σημαντικά, ενώ η μεταποιητική βιομηχανία σημείωσε πιο ήπια ανάπτυξη, συνοδευόμενη από σημαντική αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Πέρα από τα οικονομικά οφέλη, η ενσωμάτωση του εργατικού δυναμικού επιφέρει συναισθηματική ολοκλήρωση, συμβάλλοντας στην καλύτερη λήψη αποφάσεων και προωθώντας θετικές στάσεις απέναντι στους εργοδότες.



1. Καλές Πρακτικές

Συλλογή καλών πρακτικών

Η συλλογή καλών πρακτικών χρησιμεύει ως πολύτιμος πόρος, όχι μόνο για τα άτομα που επωφελούνται άμεσα από το έργο, αλλά και για τους εξωτερικούς οργανισμούς που εμπλέκονται στην ένταξη των ατόμων με ψυχικές διαταραχές στην αγορά εργασίας. Αυτές οι καλές πρακτικές είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τους οργανισμούς που εστιάζουν στην ένταξη ατόμων με ψυχικές διαταραχές στην αγορά εργασίας.

Παρακάτω, παρουσιάζονται τρεις καλές πρακτικές ανά συμμετέχοντα χώρα από επιτυχημένα παραδείγματα εταιρειών που έχουν ενσωματώσει πρακτικές για την ένταξη ατόμων με ψυχικές διαταραχές στο εργατικό δυναμικό.

1.1. Οργανισμός: MKO IASIS

Χώρα: Ελλάδα

Καλή Πρακτική 1: IASIS στην Εργασία

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Η MKO IASIS είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός στην Ελλάδα που προωθεί ενεργά την ψυχική υγεία και την κοινωνική ένταξη. Μια σημαντική πρωτοβουλία είναι το πρόγραμμα ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, το οποίο περιλαμβάνει προστατευμένα διαμερίσματα και ξενώνες για άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας. Οι εγκαταστάσεις αυτές παρέχουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον όπου τα άτομα μπορούν να λάβουν ψυχολογικές, κοινωνικές και επαγγελματικές συμβουλές. Μέσω αυτής της πρωτοβουλίας, τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας εντάσσονται σταδιακά στην κοινωνία και στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, η IASIS παρέχει προγράμματα κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης που επιτρέπουν στα άτομα να αναπτύξουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την απασχόληση. Παρέχοντας ψυχολογική υποστήριξη και επαγγελματική κατάρτιση, η IASIS προωθεί

μια ολιστική προσέγγιση για την ένταξη των ατόμων με ψυχικές διαταραχές στην αγορά εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, το Κέντρο Ημέρας Υποστήριξης Εργαζομένων & Ανέργων «IASIS | At Work» αποτελεί μια πρωτοποριακή πρωτοβουλία στην Ευρώπη, παρέχοντας ψυχοεκπαιδευτικές υπηρεσίες σε εργαζόμενους και ανέργους. Λειτουργώντας από το 2023 στη Θεσσαλονίκη, το κέντρο παρέχει εξατομικευμένες ατομικές και ομαδικές ψυχοεκπαιδεύσεις, εστιάζοντας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους, την επαγγελματική ανάπτυξη και την ευημερία. Χρησιμοποιεί τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων και της βιωματικής μάθησης, υπό την καθοδήγηση ειδικών σε θέματα ψυχικής υγείας και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Αξιολόγηση αναγκών

Τα υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής αστάθειας έχουν δημιουργήσει επείγουσα ανάγκη για παρεμβάσεις που απευθύνονται σε εργαζόμενους και ανέργους. Η ζήτηση για αναβάθμιση των δεξιοτήτων, επανεκπαίδευση και προσαρμοστικότητα της σταδιοδρομίας αυξάνεται λόγω των ταχέων αλλαγών στον εργασιακό χώρο και των οικονομικών προκλήσεων στην Ελλάδα. Επιπλέον, η αντιμετώπιση της εργασιακής παρενόχλησης, των εμποδίων επικοινωνίας και των κενών ηγεσίας έχει καταστεί κρίσιμη για την προώθηση υγιέστερων εργασιακών περιβαλλόντων και την υποστήριξη της ψυχικής ευεξίας.

Κύριοι στόχοι

- Προώθηση της ψυχικής ανάρρωσης μέσω της ψυχοκοινωνικής υποστήριξης.
- Επίτευξη κοινωνικής και οικονομικής ένταξης μέσω επαγγελματικής κατάρτισης και ευκαιριών απασχόλησης.

- Μείωση του στίγματος που συνδέεται με τα προβλήματα ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο και την κοινωνία.
- Παροχή μακροχρόνιας υποστήριξης στα άτομα για την οικοδόμηση ανεξαρτησίας και αυτοδυναμίας.
- Παροχή ψυχοεκπαιδευτικών εργαλείων για τη μείωση του εργασιακού στρες και την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω του σχεδιασμού σταδιοδρομίας, της αναβάθμισης και της επανεκπαίδευσης.
- Προώθηση της ευημερίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και των ανέργων.
- Αντιμετώπιση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και προώθηση της υγιούς επικοινωνίας και της επίλυσης συγκρούσεων.
- Να εξοπλίζει τα διευθυντικά στελέχη με θετικές ηγετικές δεξιότητες.
- Βελτίωση της οργανωτικής αποτελεσματικότητας μέσω εξατομικευμένων ψυχομετρικών αξιολογήσεων.

Ομάδα Στόχος

Εργαζόμενοι και άνεργοι από διάφορους επαγγελματικούς τομείς, συμπεριλαμβανομένων εργαζομένων που αντιμετωπίζουν εργασιακό άγχος ή αστάθεια σταδιοδρομίας και οργανισμών που στοχεύουν στην υποστήριξη του προσωπικού τους.

Προφίλ των συμμετεχόντων (ηλικία, εκπαίδευση)

Ηλικία: 18–65 χρόνων

Εκπαίδευση: Οι συμμετέχοντες κυμαίνονται από αποφοίτους γυμνασίου έως επαγγελματίες με πτυχία, ανάλογα με το συγκεκριμένο ψυχοεκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Αποτελέσματα

- Ενισχυμένη ευαισθητοποίηση και διαχείριση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Βελτιωμένη προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας μέσω προγραμμάτων αναβάθμισης και επανεκπαίδευσης.
- Ενίσχυση των ηγετικών δεξιοτήτων των διευθυντών, προάγοντας πιο παραγωγικές ομάδες.
- Αύξηση της οργανωτικής αποτελεσματικότητας μέσω εξατομικευμένων παρεμβάσεων και ψυχομετρικών αξιολογήσεων.
- Θετική ανατροφοδότηση από τους συμμετέχοντες, τονίζοντας μια αξιοσημείωτη βελτίωση στην προσωπική και επαγγελματική ευημερία.

Επιπτώσεις στους συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες σε αυτή την πρακτική είναι σε θέση να αποκαταστήσουν την αίσθηση της κανονικότητας και του σκοπού στη ζωή τους. Οι συμμετέχοντες βιώνουν βελτιωμένη απασχόληση, καλύτερα αποτελέσματα ψυχικής υγείας και μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση. Μπορούν να επανενταχθούν στην κοινωνία με τις δεξιότητες και την αυτοπεποίθηση που χρειάζονται χάρη στη βοήθεια που παρέχουν τα στοιχεία του προγράμματος.

Οι συμμετέχοντες αναφέρουν μειωμένο εργασιακό άγχος, βελτιωμένη ψυχική ευεξία και αυξημένη αυτοπεποίθηση στη διαχείριση των επαγγελματικών προκλήσεων. Οι διευθυντές και οι επικεφαλής ομάδων εκφράζουν αυξημένη ευαισθητοποίηση όσον αφορά τις στρατηγικές ηγεσίας και την επικοινωνία στο χώρο εργασίας, συμβάλλοντας σε πιο υγιείς και χωρίς αποκλεισμούς οργανωτικές κουλτούρες.

Συνάφεια

Η πρακτική είναι άμεσα ευθυγραμμισμένη με τις τρέχουσες ανάγκες στην Ελλάδα, αντιμετωπίζοντας βασικές προκλήσεις στον εργασιακό χώρο, όπως η ψυχική υγεία, η αστάθεια της σταδιοδρομίας και η ανάπτυξη της ηγεσίας. Ως μέρος του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, υποστηρίζει τους ευρύτερους στόχους της οικονομικής ανάκαμψης και της ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού.

Προκλήσεις

- Περιορισμένη ευαισθητοποίηση για τις διαθέσιμες υπηρεσίες μεταξύ των μικρότερων οργανισμών.
- Υπέρβαση του στίγματος που σχετίζεται με τις παρεμβάσεις για την ψυχική υγεία και το εργασιακό στρες.
- Εξασφάλιση συνεχούς χρηματοδότησης για τη διατήρηση και επέκταση της πρωτοβουλίας.

Πηγές

- Ιστοσελίδα IASIS NGO:
<https://www.iasismed.eu/iasis/%ce%ba%ce%ad%ce%bd%cf%84%cf%81%ce%bf-%ce%b7%ce%bc%ce%ad%cf%81%ce%b1%cf%82-%cf%83%cf%84%ce%ae%cf%81%ce%b9%ce%be%ce%b7%cf%82-%ce%b5%cf%81%ce%b3%ce%b1%ce%b6%ce%bf%ce%bc%ce%ad%ce%bd%cf%89%ce%bd-iasis-at-w/>
- <https://www.facebook.com/groups/iasis.atwork>

Καλή Πρακτική 2: Κοι.Σ.Π.Ε. (Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις) - “Διάπλους”

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Μια καινοτόμος στρατηγική στην Ελλάδα για τη στήριξη της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των ατόμων με ψυχικές διαταραχές είναι οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚοιΣΠΕ). Ένα εξαιρετικό παράδειγμα είναι η ΚοιΣΠΕ «Διάπλους» στην Αθήνα, η οποία παρέχει ικανοποιητικές δυνατότητες εργασίας σε άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας σε κλάδους όπως η ανακύκλωση, η καθαριότητα και η φιλοξενία. Μέσω του προγράμματος υποβοηθούμενης απασχόλησης του συνεταιρισμού, οι άνθρωποι μπορούν να λάβουν τόσο ψυχοκοινωνική όσο και επαγγελματική κατάρτιση. Με την προώθηση μιας θετικής εργασιακής ατμόσφαιρας, το πλαίσιο αυτό μειώνει το στίγμα και δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να συνεισφέρουν μακροπρόθεσμα στο εργατικό δυναμικό. Δίνοντας στα μέλη, φωνή στη λήψη αποφάσεων και ενθαρρύνοντας το αίσθημα υπερηφάνειας για την εργασία τους, το συνεταιριστικό μοντέλο ενδυναμώνει τα μέλη του.

Αξιολόγηση αναγκών

Για τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, τα οποία συχνά βιώνουν σημαντική ανεργία και κοινωνική περιθωριοποίηση, η πρακτική αντιμετωπίζει την ανάγκη για μακροχρόνια απασχόληση. Η απασχόληση σε μια κοινωνική συνεταιριστική δομή είναι απαραίτητη για την ένταξη αυτών των ατόμων, επειδή οι παραδοσιακές επιχειρήσεις συχνά δεν διαθέτουν την υποστήριξη ή την ευελιξία για να τα φιλοξενήσουν.

Κύριοι Στόχοι

Ενθαρρύνετε η ένταξη των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό. Προσφέρετε σταθερή εργασία σε μια φιλόξενη, χωρίς αποκλεισμούς ατμόσφαιρα. Μέσω της συνεργατικής λήψης αποφάσεων, προάγετε η ανεξαρτησία και ο αυτοέλεγχος, μειώνετε ο στιγματισμός στην κοινωνία και στον εργασιακό χώρο.

Ομάδα Στόχος

Ωφελούμενοι είναι τα άτομα με ψυχικές ασθένειες, ιδίως εκείνα που έχουν βιώσει το ίδρυμα ή την ανεργία ως αποτέλεσμα της ασθένειάς τους.

Προφίλ των συμμετεχόντων

Η ομάδα αποτελείται από ενήλικες με ποικίλο μορφωτικό υπόβαθρο, συνήθως ηλικίας 25 έως 55 ετών. Λόγω των συνεπειών των παθήσεων ψυχικής υγείας τους, η πλειονότητά τους είναι άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα και ενδέχεται να μην έχουν καμία επίσημη σχολική εκπαίδευση.

Αποτελέσματα

- επιτυχής ενσωμάτωση των ατόμων με ψυχικές παθήσεις στο εργατικό δυναμικό.
- αυξημένη ανεξαρτησία και αυτοπεποίθηση των συμμετεχόντων ως αποτέλεσμα της συλλογικής προσπάθειας.
- μείωση των υποτροπών των συμπτωμάτων ψυχικής υγείας ως αποτέλεσμα της σταθερής εργασίας και της βοήθειας.
- δημιουργία εταιρικών αντιλήψεων χωρίς αποκλεισμούς που έρχονται σε αντίθεση με τις συμβατικές ρυθμίσεις απασχόλησης.

Επιπτώσεις στους συμμετέχοντες

Η γενική ψυχική υγεία των συμμετεχόντων βελτιώνεται ως αποτέλεσμα της απόκτησης οικονομικής ελευθερίας και της αίσθησης του σκοπού. Οι κοινωνικές τους δεξιότητες και η αυτοεκτίμησή τους βελτιώνονται από το συνεργατικό πλαίσιο, το οποίο τους επιτρέπει να αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους συμπεριλαμβάνουν στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, βοηθά τα άτομα να αισθάνονται λιγότερο μόνα τους, καθώς καλλιεργείται η αίσθηση της κοινότητας.

Συνάφεια

Στην Ελλάδα, όπου επικρατεί η ανεργία, η τεχνική αυτή είναι πολύ επίκαιρη, ιδίως για τους ευάλωτους πληθυσμούς. Το μοντέλο ΚοιΣΠΕ συνάδει με τους στόχους της ΕΕ που υποστηρίζουν την ένταξη των υπό εκπροσωπούμενων ομάδων στο εργατικό δυναμικό και εντάσσεται στην εθνική στρατηγική για την κοινωνική επιχειρηματικότητα και τη μεταρρύθμιση της ψυχικής υγείας.

Προκλήσεις

Η διατήρηση της οικονομικής βιωσιμότητας της εταιρείας με παράλληλη επίτευξη των κοινωνικών της στόχων είναι ένα από τα πρωταρχικά προβλήματα. Επιπλέον, ο χειρισμός των υποτροπών της ψυχικής υγείας των εργαζομένων μπορεί κατά καιρούς να προκαλέσει διαταραχές στη ροή εργασίας. Προκειμένου να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν συνεχή ψυχολογική υποστήριξη και δημιουργούνται ευέλικτα ωράρια εργασίας που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις τους.

Πηγές

- Κοι.Σ.Π.Ε. Διάπλους, Αθήνα: www.diaplous.gr
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης – Τμήμα Κοινωνικής Ασφάλισης
- European Commission, Social Enterprises in Greece Report

Καλή Πρακτική 3: Πρωτοβουλίες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ) για την ένταξη της ψυχικής υγείας

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Ορισμένες ελληνικές επιχειρήσεις έχουν ενσωματώσει προγράμματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) για την ενθάρρυνση της απασχόλησης ατόμων με ψυχικές διαταραχές. Για παράδειγμα, μεγάλες επιχειρήσεις όπως η Nestlé Hellas και η Coca-Cola HBC Ελλάδας έχουν συνεργαστεί με ομάδες ψυχικής υγείας για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών υποστηριζόμενης απασχόλησης. Για τους εργαζόμενους με προβλήματα ψυχικής υγείας, τα προγράμματα αυτά προσφέρουν καθοδήγηση, ψυχολογική υποστήριξη και επαγγελματική κατάρτιση. Οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ συνεπάγονται μερικές φορές τη συνεργασία με ειδικούς σε θέματα ψυχικής υγείας για τη δημιουργία χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και την έναρξη εσωτερικών προσπάθειών ευαισθητοποίησης για την ενημέρωση των συναδέλφων σχετικά με τα προβλήματα ψυχικής υγείας και τη μείωση του στίγματος.

Αξιολόγηση αναγκών

Το στίγμα που συνδέεται με την πρόσληψη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας και η έλλειψη πολιτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς σε πολλές επιχειρήσεις είναι οι ανάγκες που προσπαθεί να αντιμετωπίσει η προσέγγιση αυτή. Η συμμετοχή

των επιχειρήσεων απαιτείται επίσης για την αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων, όπως η μείωση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας και η προώθηση της ένταξης της ψυχικής υγείας.

Κύριοι στόχοι

- Ενθάρρυνση διαδικασιών πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς στις επιχειρήσεις.
- Μείωση του στίγματος στο χώρο εργασίας και αύξηση της κατανόησης των θεμάτων ψυχικής υγείας.
- Να διατηρήσουν τους ανθρώπους στην εργασία τους, να προσφέρουν κατάρτιση και βοήθεια σε όσους παλεύουν με θέματα ψυχικής υγείας.
- Προτροπή άλλων επιχειρήσεων να συμπεριλάβουν ανάλογες διαδικασίες στις εκστρατείες ΕΚΕ τους.

Ομάδα Στόχος

Το γενικό εργατικό δυναμικό, το οποίο επωφελείται από την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση σε θέματα ψυχικής υγείας, καθώς και τα άτομα με ψυχικές παθήσεις που αναζητούν σταθερή εργασία είναι μεταξύ των ωφελούμενων.

Προφίλ των συμμετεχόντων (ηλικία, εκπαίδευση)

Οι συμμετέχοντες έχουν ποικίλο εκπαιδευτικό υπόβαθρο και κυμαίνονται σε ηλικία από 20 έως 45 ετών. Η πλειονότητα έχει κάποια τυπική εκπαίδευση και προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, αλλά τα προβλήματα ψυχικής υγείας τους δυσκολεύουν να διατηρήσουν την εργασία τους.

Αποτελέσματα

- Μεγαλύτερη κατανόηση των θεμάτων ψυχικής υγείας εντός του οργανισμού.
- Αυξημένα ποσοστά διατήρησης των εργαζομένων με προβλήματα ψυχικής υγείας ως αποτέλεσμα των πρωτοβουλιών βοήθειας.

- Ενισχυμένη θέση της εταιρείας ως κοινωνικά ευαισθητοποιημένου εργοδότη.
- Αποτελεσματική δημιουργία χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς που αποτελούν παράδειγμα για άλλες εταιρείες.

Αντίκτυπος στους συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι αισθάνονται λιγότερο στιγματισμένοι και πιο σίγουροι για την ικανότητά τους να διατηρήσουν μια θέση εργασίας. Τα δίκτυα υποστήριξης αυτών των προγραμμάτων τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται καλύτερα την ψυχική τους υγεία, γεγονός που βελτιώνει την απόδοση στην εργασία και παρατείνει την απασχόληση.

Συνάφεια

Στο ελληνικό εταιρικό κλίμα, όπου οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ γίνονται όλο και πιο δημοφιλείς, η τεχνική αυτή είναι κατάλληλη. Σύμφωνα τόσο με την εθνική πολιτική για την ψυχική υγεία όσο και με τους στόχους της ΕΕ για την ένταξη, καταδεικνύει πώς οι μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να υποστηρίξουν την κοινωνική ένταξη και να αναλάβουν ηγετικό ρόλο στην προάσπιση της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας.

Προκλήσεις

Η κλιμάκωση αυτών των πρωτοβουλιών ΕΚΕ σε ολόκληρη την επιχείρηση ή τον τομέα και η διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητάς τους αποτελούν προκλήσεις. Η αποτελεσματική προετοιμασία των διευθυντών και του προσωπικού ανθρώπινου δυναμικού για την αντιμετώπιση λεπτών ζητημάτων ψυχικής υγείας είναι μια άλλη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις. Αυτές αντιμετωπίζονται με τη συνέχιση της συνεργασίας με ειδικούς σε θέματα ψυχικής υγείας και τη δημιουργία ρητών πολιτικών για την απασχόληση και τη βοήθεια χωρίς αποκλεισμούς.

Πηγές

- Coca-Cola HBC\ Greece CSR Reports
- Nestlé Hellas - CSR and Mental Health Initiatives
- Greek National CSR Network

3.2 Οργανισμός: OMNIA

Χώρα: Κύπρος

Καλή Πρακτική 1: "Be Well, Work Well" initiative

Οργανισμός: PwC Κύπρου

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Η πρωτοβουλία «Be Well, Work Well» της PwC Κύπρου είναι ένα ολιστικό πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει τη σωματική, συναισθηματική, νοητική και πνευματική ευεξία των εργαζομένων της, ευθυγραμμιζόμενη με την παγκόσμια στρατηγική της PwC. Στο επίκεντρο της πρωτοβουλίας βρίσκεται το πρόγραμμα «Καθημερινή Ευελιξία», το οποίο εισήχθη τον Ιούνιο του 2019 και επιτρέπει στο προσωπικό μεγαλύτερο έλεγχο του ωραρίου εργασίας του, ώστε να εξισορροπεί τις προσωπικές και επαγγελματικές υποχρεώσεις, μειώνοντας το άγχος και βελτιώνοντας την εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα. Εκτός από την ευελιξία, το πρόγραμμα προάγει τη σωματική υγεία μέσω δωρεάν καθημερινών φρούτων, επαγγελματικών συμβουλών διατροφής, εβδομαδιαίας φυσικοθεραπείας και ιατρικών υπηρεσιών ανά δίμηνο. Η PwC Κύπρου υποστηρίζει επίσης την ψυχική ευημερία προσφέροντας συνεδρίες διαχείρισης του άγχους και του χρόνου,

παράλληλα με την προώθηση των κοινωνικών δεσμών μέσω ψυχαγωγικών συλλόγων όπως το ποδόσφαιρο, ο χορός και οι υπαίθριες δραστηριότητες, δημιουργώντας ένα ισορροπημένο και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

Αξιολόγηση αναγκών

Το πρόγραμμα «Be Well, Work Well» αντιμετωπίζει την αυξανόμενη ανάγκη για υποστήριξη της ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, βοηθώντας τους εργαζόμενους να διαχειριστούν το άγχος, να αποτρέψουν την επαγγελματική εξουθένωση και να βελτιώσουν τη συνολική ευημερία.

Κύριοι στόχοι

Οι κύριοι στόχοι του προγράμματος «Be Well, Work Well» είναι η ενίσχυση της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων της PwC Κύπρου, μέσω της αντιμετώπισης της σωματικής, συναισθηματικής, ψυχικής και πνευματικής τους υγείας. Το πρόγραμμα στοχεύει στη δημιουργία ενός πιο υγιούς και ισορροπημένου εργασιακού περιβάλλοντος, προσφέροντας ευελιξία, η οποία επιτρέπει στο προσωπικό να διαχειρίζεται το πρόγραμμα εργασίας του σύμφωνα με τις προσωπικές του ανάγκες. Επιπλέον, επιδιώκει τη μείωση του άγχους, την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και τη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης, παρέχοντας πόρους όπως διατροφική καθοδήγηση, φυσικοθεραπεία και υποστήριξη της ψυχικής υγείας.

Ομάδα Στόχος

Οι κύριοι δικαιούχοι είναι οι εργαζόμενοι της PwC Κύπρου. Τα άτομα αυτά επωφελούνται άμεσα από τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, την υποστήριξη της ψυχικής υγείας, τις πρωτοβουλίες σωματικής ευεξίας και την επαγγελματική καθοδήγηση που αποσκοπούν στη βελτίωση της συνολικής τους ευημερίας.

Προφίλ των συμμετεχόντων (ηλικία, εκπαίδευση)

Αν και δεν υπάρχουν άμεσα διαθέσιμα στοιχεία, οι συμμετέχοντες στην πρακτική είναι πιθανό να καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα ηλικιών, καθώς η PwC Κύπρου απασχολεί άτομα από διάφορες ηλικιακές ομάδες. Συνήθως, οι εργαζόμενοι έχουν υψηλότερο μορφωτικό υπόβαθρο, κατέχοντας τουλάχιστον προπτυχιακό πτυχίο.

Αποτελέσματα

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα είναι η βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων, η μείωση του άγχους και η αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας και της δέσμευσης.

Επιπτώσεις στους συμμετέχοντες

Η πρακτική ωφελεί τους συμμετέχοντες βελτιώνοντας τη σωματική, νοητική και συναισθηματική τους ευεξία. Προσφέρει μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μέσω ευέλικτων επιλογών εργασίας, μειώνει το άγχος με την πρόσβαση σε πόρους ευεξίας, όπως συμβουλές διατροφής και υποστήριξη ψυχικής υγείας, και ενισχύει τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Οι συμμετέχοντες επωφελούνται επίσης από την προσωπική ανάπτυξη μέσω συνεδριών διαχείρισης άγχους και χρόνου, βοηθώντας τους να παραμένουν παραγωγικοί, ενώ διαχειρίζονται αποτελεσματικότερα τις προσωπικές και επαγγελματικές απαιτήσεις.

Συνάφεια

Η πρακτική αυτή είναι εξαιρετικά σημαντική για το σύγχρονο εργασιακό πλαίσιο, όπου οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αυξημένες πιέσεις, όπως οι πολλές ώρες

εργασίας, το άγχος και η ανάγκη εξισορρόπησης των προσωπικών και επαγγελματικών ευθυνών.

Προκλήσεις

Μια πιθανή πρόκληση θα μπορούσε να είναι η διασφάλιση της σταθερής δέσμευσης των εργαζομένων, καθώς ορισμένοι υπάλληλοι ενδέχεται να δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας ή να αξιοποιήσουν πλήρως τους πόρους ευημερίας. Επιπλέον, η εξισορρόπηση της ευελιξίας που προσφέρεται στους εργαζόμενους με την ανάγκη διατήρησης υψηλών προτύπων υπηρεσιών για τους πελάτες θα μπορούσε να δημιουργήσει προκλήσεις στον συντονισμό των ομαδικών προσπάθειών και στην τήρηση των προθεσμιών. Θα μπορούσαν επίσης να εισαχθούν τακτικοί βρόχοι ανατροφοδότησης για τη διενέργεια συνεχών προσαρμογών με βάση τις εισηγήσεις των εργαζομένων και των πελατών, διασφαλίζοντας ότι το πρόγραμμα παραμένει αποτελεσματικό και προσαρμόσιμο.

Πηγές

<https://www.pwc.com.cy/en/press-room/press-releases-2019/pwc-cyprus-places-the-well-being-of-its-staff-at-the-centre-of-its-activities.html>

Οργανισμός: Πανεπιστήμιο Λευκωσίας

Χώρα: Κύπρος

Καλή Πρακτική 2: Κέντρο Έρευνας και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών (ΚΕΣΥ)

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Το Κέντρο Έρευνας και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών (ΚΕΣΥ) είναι μια πρωτοβουλία που ξεκίνησε το 2004 από το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας και λειτουργεί στο πλαίσιο του Τμήματος Κοινωνικών Επιστημών. Εξυπηρετεί διπλό σκοπό: την παροχή υψηλής

ποιότητας υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην κοινότητα, ενώ παράλληλα λειτουργεί ως κόμβος πρακτικής κατάρτισης και τοποθέτησης για τους μεταπτυχιακούς φοιτητές στα προγράμματα Κλινικής, Συμβουλευτικής και Σχολικής Ψυχολογίας. Αποστολή του ΚΕΣΥ είναι η ενίσχυση της ψυχικής υγείας και ευημερίας μέσω επαγγελματικών ψυχολογικών υπηρεσιών, εκπαιδευτικής κατάρτισης και παρεμβάσεων στην κοινότητα. Το κέντρο προσφέρει μια σειρά από υπηρεσίες που περιλαμβάνουν ατομική και ομαδική ψυχοθεραπεία, συμβουλευτική γονέων, οικογενειακή θεραπεία, ψυχομετρικές αξιολογήσεις και εργαστήρια. Διευκολύνει επίσης εκπαιδευτικά σεμινάρια και προληπτικά προγράμματα για γονείς, φοιτητές και επαγγελματίες. Μέσω αυτών των δραστηριοτήτων, το ΚΕΣΥ στοχεύει στην προώθηση της ευαισθητοποίησης για την ψυχική υγεία, στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων και των κοινοτήτων και στην προάσπιση των δεοντολογικών προτύπων του επαγγέλματος του ψυχολόγου.

Αξιολόγηση αναγκών

Το ΚΕΣΥ καλύπτει διάφορες βασικές ανάγκες της κοινότητας. Πρώτον, ανταποκρίνεται στην αυξανόμενη ζήτηση για προσβάσιμες, υψηλής ποιότητας υπηρεσίες ψυχικής υγείας για άτομα, οικογένειες και ομάδες που αντιμετωπίζουν ψυχολογικές δυσκολίες. Προσφέρει υποστήριξη για θέματα όπως οι προκλήσεις ανατροφής παιδιών, τα προβλήματα ψυχικής υγείας σε παιδιά, εφήβους και ενήλικες και τα θέματα σχέσεων. Επιπλέον, καλύπτει την ανάγκη για επαγγελματική κατάρτιση και ανάπτυξη παρέχοντας πρακτική άσκηση και πρακτική εμπειρία για τους φοιτητές ψυχολογίας. Τέλος, το ΚΕΣΥ καλύπτει την ανάγκη για προληπτικά προγράμματα ψυχικής υγείας και εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη βελτίωση της συνολικής ευημερίας των ατόμων, των οικογενειών και της ευρύτερης κοινότητας.

Κύριοι στόχοι

Οι κύριοι στόχοι του ΚΕΣΥ είναι η παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών ψυχικής υγείας, η ενίσχυση της ευημερίας των ατόμων και των κοινοτήτων και η υποστήριξη της πρακτικής άσκησης των φοιτητών ψυχολογίας. Στοχεύει στην αντιμετώπιση ζητημάτων ψυχικής υγείας μέσω ατομικής και ομαδικής θεραπείας, οικογενειακής συμβουλευτικής και ζευγαριών και ψυχομετρικών αξιολογήσεων, ενώ παράλληλα προωθεί προληπτικές παρεμβάσεις. Επιπλέον, το ΚΕΣΥ επιδιώκει να εκπαιδεύσει και να ενδυναμώσει γονείς, επαγγελματίες και φοιτητές μέσω σεμιναρίων και εργαστηρίων, συμβάλλοντας τόσο στις άμεσες ανάγκες ψυχικής υγείας όσο και στη μακροπρόθεσμη ψυχολογική ευημερία.

Ομάδα Στόχος

Οι δικαιούχοι των υπηρεσιών του ΚΕΣΥ περιλαμβάνουν τους φοιτητές, το διδακτικό προσωπικό και το προσωπικό του πανεπιστημίου.

Προφίλ των συμμετεχόντων (ηλικία, εκπαίδευση)

Η ηλικία και το μορφωτικό υπόβαθρο ποικίλλουν ανάλογα με το αν ο επισκέπτης είναι προσωπικό, διδακτικό προσωπικό ή φοιτητής. Ωστόσο, η πλειονότητα των ατόμων που παρακολουθούν τις συνεδρίες θεραπείας του ΚΕΣΥ είναι προπτυχιακοί φοιτητές, με την ηλικία τους να κυμαίνεται από 18 έως 25 ετών, και εκπαιδευτικά είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Αποτελέσματα

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα περιλαμβάνουν βελτιωμένη ψυχική υγεία και ευημερία για τα άτομα, τις οικογένειες και τις ομάδες που λαμβάνουν τις υπηρεσίες, όπως μείωση της ψυχολογικής δυσφορίας και καλύτερες στρατηγικές αντιμετώπισης.

Επιπτώσεις στους συμμετέχοντες

Οι πελάτες που λαμβάνουν υπηρεσίες ψυχικής υγείας βιώνουν βελτιώσεις στη συναισθηματική ευημερία, τις διαπροσωπικές σχέσεις και τους μηχανισμούς αντιμετώπισης των ψυχολογικών προκλήσεων. Οι συμμετέχοντες σε εργαστήρια και σεμινάρια ενισχύουν τις γνώσεις τους για την ψυχική υγεία, τις οποίες μπορούν να εφαρμόσουν τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό πλαίσιο. Συνολικά, η πρακτική προάγει την προσωπική ανάπτυξη, την ευαισθητοποίηση σε θέματα ψυχικής υγείας και την επαγγελματική εξέλιξη.

Συνάφεια

Η πρακτική αυτή είναι εξαιρετικά σχετική με το πλαίσιο, καθώς αντιμετωπίζει την αυξανόμενη ανάγκη για υπηρεσίες ψυχικής υγείας και εκπαίδευσης εντός της κοινότητας. Σε έναν κόσμο όπου οι προκλήσεις της ψυχικής υγείας αναγνωρίζονται όλο και περισσότερο, το ΚΕΣΥ παρέχει προσιτή υποστήριξη σε άτομα, οικογένειες και ομάδες που αντιμετωπίζουν ψυχολογικά ζητήματα.

Προκλήσεις

Μια βασική πρόκληση είναι η αυξανόμενη ζήτηση, μια περιορισμένη ικανότητα για την αντιμετώπισή της. Ο τρόπος αντιμετώπισης αυτού του προβλήματος θα ήταν η πρόσληψη περισσότερων εμπειρογνομόνων ψυχικής υγείας και η επέκταση των διαθέσιμων υπηρεσιών, αλλά μια τέτοια διαδικασία χρειάζεται χρόνο, αύξηση του προϋπολογισμού και του διαθέσιμου προσωπικού για να απασχοληθεί.

Πηγές

<https://www.unic.ac.cy/el/ereynitika-kentra/academically-affiliated-institutions/kentro-ereynas-kai-symvoyleytikon-ypiresion-kesy/>

Οργανισμός: Τράπεζα Κύπρου

Χώρα: Κύπρος

Καλή Πρακτική 3: Πρόγραμμα "Well at Work"

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Η πρωτοβουλία «Well at Work» της Τράπεζας Κύπρου είναι ένα ολιστικό πρόγραμμα ευεξίας που έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει τη σωματική, ψυχική, οικονομική και κοινωνική ευημερία των εργαζομένων της. Το πρόγραμμα ξεκίνησε τον Μάιο του 2019 και επικεντρώνεται στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος όπου το προσωπικό μπορεί να επιτύχει τόσο επαγγελματική όσο και προσωπική ευεξία. Είναι δομημένο γύρω από τέσσερις βασικούς πυλώνες: Σωματική υγεία, ψυχική υγεία, οικονομικός προγραμματισμός και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Η πρωτοβουλία προσφέρει διάφορες δραστηριότητες, όπως σεμινάρια ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας, προληπτικές εξετάσεις υγείας, μια γραμμή υποστήριξης με κλινικούς ψυχολόγους και εκπαίδευση ευαισθητοποίησης. Το πρόγραμμα εξελίσσεται συνεχώς με βάση την ανατροφοδότηση και στοχεύει στην προώθηση μακροπρόθεσμων βελτιώσεων στην υγεία, τη διάθεση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Είναι ως επί το πλείστο εθελοντικό, με ορισμένα υποχρεωτικά στοιχεία για το διευθυντικό προσωπικό, και αναμένεται να αποφέρει έμμεσα οφέλη για τον οργανισμό.

Αξιολόγηση αναγκών

Η πρακτική ανταποκρίνεται σε διάφορες βασικές ανάγκες που έχουν εντοπιστεί στο εργατικό δυναμικό. Πρώτον, αντιμετωπίζει τον αντίκτυπο των συνεχών αλλαγών στο χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως το άγχος, η κατάθλιψη, η παρουσία του στην εργασία παρά το γεγονός ότι είναι άρρωστος

ψυχικά (presenteeism) και άλλα ζητήματα που σχετίζονται με την υγεία, όπως ο κακός ύπνος και το εξασθενημένο ανοσοποιητικό σύστημα λόγω άγχους. Επιπλέον, το πρόγραμμα εστιάζει στη διασύνδεση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, με στόχο να βοηθήσει τους εργαζόμενους να διαχειριστούν τα συναισθήματά τους και να διατηρήσουν υγιείς σχέσεις τόσο στην εργασία όσο και στο σπίτι.

Κύριοι στόχοι

Οι κύριοι στόχοι της πρακτικής «Well at Work» είναι η βελτίωση της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων στην Τράπεζα Κύπρου, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Επιδιώκει να προωθήσει ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να ευημερούν σωματικά, ψυχικά, οικονομικά και κοινωνικά. Το πρόγραμμα επιδιώκει να ενισχύσει τη σωματική υγεία μέσω πρωτοβουλιών ενεργού τρόπου ζωής και προληπτικών εξετάσεων, να στηρίξει την ψυχική υγεία με σεμινάρια, τηλεφωνική γραμμή υποστήριξης και εκπαίδευση ευαισθητοποίησης και να παρέχει πόρους οικονομικού προγραμματισμού για την προώθηση της οικονομικής ασφάλειας.

Ομάδα-στόχος

Οι δικαιούχοι είναι οι εργαζόμενοι της Τράπεζας Κύπρου.

Προφίλ των συμμετεχόντων (ηλικία, εκπαίδευση)

Αν και δεν υπάρχουν άμεσα διαθέσιμα στοιχεία, οι συμμετέχοντες στην πρακτική είναι πιθανό να καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα ηλικιών, καθώς η Τράπεζα Κύπρου απασχολεί άτομα από διάφορες ηλικιακές ομάδες. Συνήθως, οι εργαζόμενοι έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό υπόβαθρο, κατέχοντας τουλάχιστον προπτυχιακό πτυχίο.

Αποτελέσματα

Η πρακτική αναμένεται να βελτιώσει την ευημερία των εργαζομένων, οδηγώντας σε καλύτερη διάθεση, υγεία και παραγωγικότητα. Στοχεύει στη μείωση του άγχους, στη μείωση θεμάτων όπως η κατάθλιψη και η παρουσία στην εργασία (presenteeism) και στην προώθηση της συναισθηματικής διαχείρισης, της ομαδικής εργασίας και της οικονομικής ασφάλειας. Αν και τα οικονομικά αποτελέσματα δεν είναι άμεσα, το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για να δημιουργήσει ένα πιο αφοσιωμένο, εστιασμένο και αποτελεσματικό εργατικό δυναμικό, ωφελώντας μακροπρόθεσμα τόσο τους εργαζόμενους όσο και τον οργανισμό.

Επιπτώσεις στους συμμετέχοντες

Η πρακτική ωφελεί τους συμμετέχοντες βελτιώνοντας τη σωματική, πνευματική και συναισθηματική τους υγεία, προσφέροντας εργαλεία οικονομικού σχεδιασμού και ενισχύοντας τις κοινωνικές σχέσεις. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν εξετάσεις υγείας, υποστήριξη ψυχικής υγείας, εκπαίδευση ευαισθητοποίησης και συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες, με αποτέλεσμα τη μείωση του στρες, την καλύτερη συγκέντρωση και τη βελτίωση της ευημερίας τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Συνάφεια

Η πρακτική αυτή είναι εξαιρετικά σχετική με το πλαίσιο των σύγχρονων χώρων εργασίας, όπου οι συνεχείς αλλαγές και οι αυξανόμενες απαιτήσεις από τους εργαζόμενους δημιουργούν άγχος και επηρεάζουν την ευημερία. Με την αντιμετώπιση της σωματικής, ψυχικής, οικονομικής και κοινωνικής υγείας, το πρόγραμμα ανταποκρίνεται άμεσα στις ανάγκες των εργαζομένων της Τράπεζας Κύπρου, βοηθώντας τους να αντιμετωπίσουν τις πιέσεις στον εργασιακό χώρο και να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Προκλήσεις

Μία από τις προκλήσεις κατά την εφαρμογή του προγράμματος ήταν η διασφάλιση ευρείας συμμετοχής, καθώς η πρωτοβουλία είναι κυρίως εθελοντική. Αυτό έχει εν μέρει αντιμετωπιστεί με την καθιέρωση ορισμένων πτυχών, όπως τα σεμινάρια διοικητικών στελεχών, ως υποχρεωτικών και με τη συνεχή προσαρμογή του προγράμματος με βάση τα σχόλια των εργαζομένων, ώστε να είναι πιο ελκυστικό και σχετικό.

Πηγές

<https://www.bankofcyprus.com/en-gb/group/news-archive/bank-of-cyprus-stands-by-its-people/>

<https://inbusinessnews.reporter.com.cy/article/2024/7/29/788471/boc-oi-4-pulones-tou-well-at-work-kai-o-stokhos-tes-epaggelmatikes-prosopikes-euexias/>

3.3 Οργανισμός: AHORA

Χώρα: Ισπανία

Καλή Πρακτική 1: Programa de Empleo

Οργανισμός: AFES Salud Mental

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Μέσω του προγράμματος απασχόλησης της AFES Salud Mental, παρέχεται βασική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ανάρρωσης των ατόμων, προσφέροντας εξατομικευμένες πληροφορίες και καθοδήγηση για την

επαγγελματική σταδιοδρομία. Η προσέγγιση αυτή εξοπλίζει τους συμμετέχοντες με τις απαραίτητες δεξιότητες για να ενισχύσουν την απασχόληση τους και να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα όχι μόνο βοηθά στις προσπάθειες αναζήτησης εργασίας, αλλά υποστηρίζει επίσης τη διατήρηση της εργασίας, εξασφαλίζοντας μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Αξιολόγηση αναγκών

Αυτή η ορθή πρακτική αντιμετωπίζει τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των ατόμων που βρίσκονται σε ευάλωτες καταστάσεις. Ο οργανισμός πιστεύει ότι η προώθηση της απασχόλησης όχι μόνο βοηθά στη διαδικασία ανάρρωσης των ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας, αλλά αποτελεί επίσης σημαντικό βήμα προς τη βελτίωση της συναισθηματικής ευημερίας και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης.

Κύριοι στόχοι

Οι πρωταρχικοί στόχοι της πρωτοβουλίας είναι οι ακόλουθοι:

- Προώθηση της απασχόλησης για όλα τα άτομα, χωρίς εξαίρεση.
- Διασφάλιση της διατήρησης της θέσης εργασίας για τα άτομα που εισέρχονται στην αγορά εργασίας.
- Προώθηση στρατηγικών συνεργασιών με βιώσιμες και κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείες μέσω δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης και συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Ομάδα Στόχος

Το πρόγραμμα απασχόλησης απευθύνεται σε όλα τα άτομα σε ηλικία εργασίας, ξεκινώντας από 16 ετών. Απευθύνεται επίσης σε εταιρείες για την ενθάρρυνση στρατηγικών συνεργασιών.

Προφίλ των συμμετεχόντων (ηλικία, εκπαίδευση)

Άτομα σε ηλικία εργασίας.

Αποτελέσματα

Μέσω του προγράμματος απασχόλησης, προσφέρονται υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και ολοκληρωμένες οδούς απασχόλησης σε άτομα στην Ισπανία. Επιπλέον, το πρόγραμμα έχει αναπτύξει τη δική του δεξαμενή θέσεων εργασίας και έχει δημιουργήσει συνδέσεις μεταξύ δημόσιων φορέων, βιώσιμων εταιρειών και κοινωνικών οργανώσεων για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών του για απασχόληση.

Επιπτώσεις στους συμμετέχοντες

Εκτός από τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τους δικαιούχους και τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα, η υπηρεσία συνέβαλε επίσης στη βελτίωση των διαδικασιών αποκατάστασης και της γενικής ευημερίας τους. Το πρόγραμμα απασχόλησης έχει γίνει ένας ασφαλής χώρος όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να επιδιώξουν τους στόχους της ζωής τους.

Συνάφεια

Αυτή η πρακτική είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς προσδιορίζει αποτελεσματικά εργαλεία και μεθοδολογίες για την προώθηση των προσπαθειών αναζήτησης εργασίας μέσω της κατάρτισης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, της ανάπτυξης μη τεχνικών δεξιοτήτων, της κατάρτισης επαγγελματικών ικανοτήτων και των εξειδικευμένων μαθημάτων προσόντων.

Προκλήσεις

Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις είναι η διατήρηση της θέσης εργασίας, η οποία απαιτεί συνεχή επικοινωνία και συνεχή υποστήριξη του δικαιούχου. Η συνεχής

παρακολούθηση από την ομάδα του οργανισμού είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί η σταθερότητα των δικαιούχων στις θέσεις εργασίας τους.

Πηγές

<https://saludmentalafes.org/programas/empleo/>

Οργανισμός: Fundación Empleo y Salud Mental

Χώρα: Ισπανία

Καλή πρακτική 2: Οδηγός “Depression in the Workplace”

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Το Fundación Empleo y Salud Mental (Ίδρυμα Ψυχικής Υγείας και Απασχόλησης) έχει αναπτύξει έναν ολοκληρωμένο οδηγό με στόχο την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκλήσεις που σχετίζονται με την κατάθλιψη στον εργασιακό χώρο. Σκοπός αυτού του οδηγού είναι να εκπαιδεύσει τους εργοδότες και το προσωπικό σχετικά με τον τρόπο υποστήριξης των εργαζομένων που ενδέχεται να βιώνουν καταθλιπτικά επεισόδια. Προσφέροντας ιδέες και πρακτικά εργαλεία, ο οδηγός διασφαλίζει ότι οι εργοδότες είναι εξοπλισμένοι για να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν προκλήσεις ψυχικής υγείας, ιδίως κατάθλιψη. Λειτουργεί ως ζωτικής σημασίας πόρος για την προώθηση της κατανόησης και της δράσης, βοηθώντας τους οργανισμούς να διατηρήσουν την ευημερία των ομάδων τους και να διατηρήσουν την παραγωγικότητα.

Αξιολόγηση αναγκών

Η πρακτική αυτή ανταποκρίνεται στο υψηλό ποσοστό των ατόμων που εμφανίζουν συμπτώματα ή έχουν διαγνωστεί με διαταραχές της διάθεσης, ειδικά κατάθλιψη, στο χώρο εργασίας. Η κατάθλιψη είναι ένα από τα πιο συνηθισμένα προβλήματα ψυχικής

υγείας που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και επηρεάζει σημαντικά την απόδοση, τις σχέσεις και τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους. Με την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, ο οδηγός επιδιώκει να μετριάσει τις αρνητικές επιπτώσεις τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους οργανισμούς.

Κύριοι στόχοι

Οι πρωταρχικοί στόχοι της πρωτοβουλίας είναι οι εξής:

- Να παρέχει στους εργοδότες βασικές πληροφορίες σχετικά με την κατάθλιψη και τις επιπτώσεις της στον εργασιακό χώρο.
- Να ενθαρρύνουν την πρόσληψη και τη διατήρηση ατόμων που έχουν βιώσει καταθλιπτικά επεισόδια, προωθώντας ένα εργατικό δυναμικό χωρίς αποκλεισμούς.
- Να εξοπλίζει τους εργοδότες και τους φροντιστές με εργαλεία για την υποστήριξη και τη φροντίδα των εργαζομένων που πάσχουν από κατάθλιψη.
- Να προσφέρουν στρατηγικές στους εργοδότες για την πρόληψη καταστάσεων τρωτότητας στο εργατικό δυναμικό, δημιουργώντας ένα πιο ανθεκτικό και ευαισθητοποιημένο στην ψυχική υγεία εργασιακό περιβάλλον.

Ομάδα Στόχος

Ο Οδηγός απευθύνεται σε ευρύ κοινό, συμπεριλαμβανομένων εργαζομένων, διευθυντών, εργοδοτών και φροντιστών. Ωφελεί επίσης άμεσα τα άτομα που έχουν βιώσει ή βιώνουν σήμερα κατάθλιψη, διασφαλίζοντας ότι οι χώροι εργασίας τους είναι εξοπλισμένοι για να τους υποστηρίξουν κατά τη διαδικασία ανάρρωσής τους.

Προφίλ των συμμετεχόντων (ηλικία, εκπαίδευση)

Η πρωτοβουλία απευθύνεται σε άτομα εργάσιμης ηλικίας, ανεξάρτητα από το μορφωτικό τους υπόβαθρο.

Αποτελέσματα

Η πρακτική αναμένεται να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων που έχουν βιώσει ή βιώνουν σήμερα κατάθλιψη. Επιπλέον, στοχεύει στο να παρέχει στους εργοδότες, τους φροντιστές και τους εργαζόμενους τις γνώσεις, τους πόρους και τα εργαλεία που απαιτούνται για την προώθηση ενός πιο υποστηρικτικού και κατανοητικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Επιπτώσεις στους συμμετέχοντες

Ο οδηγός προσφέρει λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με την κατάθλιψη, τις επιπτώσεις της στην εργασιακή απόδοση και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζει την επαγγελματική ισορροπία. Περιγράφει τις επιπτώσεις της κατάθλιψης στην εργασιακή απόδοση, τη διαδικασία ανάρρωσης και τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες και οι συνάδελφοι μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα που αντιμετωπίζουν κατάθλιψη στην εργασία. Τελικά, ο οδηγός προωθεί την καλύτερη διαχείριση των προκλήσεων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας και συμβάλλει στη μείωση του στίγματος.

Συνάφεια

Αυτή η ορθή πρακτική παρέχει τόσο ακαδημαϊκούς όσο και πρακτικούς πόρους για τους επαγγελματίες που εργάζονται με άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργοδότες και οι συνάδελφοι μπορεί να μην γνωρίζουν πώς να παρέμβουν ή να ενεργήσουν όταν κάποιος παρουσιάζει

συμπτώματα ή όταν διαγνωσθεί με κατάθλιψη στο χώρο εργασίας. Αυτός ο οδηγός καλύπτει αυτό το κενό προσφέροντας σαφείς οδηγίες για τις κατάλληλες δράσεις και παρεμβάσεις.

Προκλήσεις

Μία από τις κύριες προκλήσεις του παρόντος οδηγού είναι να διασφαλιστεί ότι θα φτάσει αποτελεσματικά στους εργοδότες και ότι τα εργαλεία που παρέχονται θα εφαρμοστούν με επιτυχία εντός των οργανισμών. Η ενσωμάτωση αυτών των πρακτικών στην οργανωτική κουλτούρα και η εξασφάλιση δέσμευσης από την ηγεσία και τις ομάδες μπορεί να είναι δύσκολη. Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, ο οδηγός τονίζει τη σημασία της συμμετοχής της ηγεσίας και της συνεχούς κατάρτισης για να εξασφαλιστεί η πλήρης ενσωμάτωση των εργαλείων και των γνώσεων στις καθημερινές λειτουργίες.

Πηγές

<https://empleosaludmental.org/guias>

Οργανισμός: TELEFÓNICA

Χώρα: Ισπανία

Καλή Πρακτική 3 : Telefónica's Workplace Mental Health Program

Σύντομη περιγραφή της πρακτικής

Η Telefónica είναι πολυεθνική εταιρεία τηλεπικοινωνιών με έδρα την Ισπανία. Είναι ένας από τους μεγαλύτερους τηλεπικοινωνιακούς φορείς παγκοσμίως, προσφέροντας ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών, όπως κινητή και σταθερή τηλεφωνία, ευρυζωνικές και ψηφιακές υπηρεσίες. Η Telefónica έχει εφαρμόσει ένα πρόγραμμα ψυχικής υγείας που περιλαμβάνει υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης, εκπαίδευση

των διευθυντών σε θέματα ψυχικής υγείας και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας. Η Telefónica έχει υιοθετήσει έναν Κανονισμό Ασφάλειας, Υγείας και Πρόνοιας, ο οποίος καθορίζει τη δέσμευση της εταιρείας να δημιουργήσει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον για όλους τους εργαζομένους της σε παγκόσμιο επίπεδο. Ο κανονισμός αυτός υπογραμμίζει την πεποίθηση της εταιρείας ότι υπάρχει άμεση συσχέτιση μεταξύ της ευημερίας των εργαζομένων και των κινήτρων, της δημιουργικότητας και της παραγωγικότητας τους.

Αξιολόγηση αναγκών

Η Telefónica εντόπισε αυξανόμενα επίπεδα άγχους και άλλων προβλημάτων ψυχικής υγείας μεταξύ των εργαζομένων, γεγονός που είχε άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και τη γενική ευημερία. Η εταιρεία ανέπτυξε αυτό το πρόγραμμα για να προσφέρει προληπτική υποστήριξη και να δημιουργήσει ένα πιο υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Κύριοι στόχοι

1. Παροχή προσιτών υπηρεσιών ψυχολογικής υποστήριξης στους εργαζομένους
2. Να εκπαιδεύσουν τους διευθυντές να εντοπίζουν και να υποστηρίζουν τους εργαζόμενους με προβλήματα ψυχικής υγείας
3. Να προσφέρει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και προσαρμογές για την υποστήριξη της ψυχικής ευημερίας.

Ομάδα Στόχος

Εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν προκλήσεις ψυχικής υγείας, όπως άγχος και κατάθλιψη.

Προφίλ των συμμετεχόντων (ηλικία, εκπαίδευση)

Ηλικία: 25-55 ετών.

Εκπαίδευση: Ποικίλλει από τεχνική κατάρτιση έως πανεπιστημιακά πτυχία.

Αποτελέσματα

Ποια είναι τα αναμενόμενα αποτελέσματα της πρακτικής;

- Μείωση των απουσιών που σχετίζονται με θέματα ψυχικής υγείας.
- Βελτιωμένα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης και διατήρησης των εργαζομένων
- Αυξημένη ευαισθητοποίηση και μείωση του στίγματος που περιβάλλει την ψυχική υγεία εντός της εταιρείας

Επιπτώσεις στους συμμετέχοντες

- Οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι αισθάνονται μεγαλύτερη υποστήριξη και ότι είναι σε θέση να διαχειριστούν την ψυχική τους υγεία παραμένοντας στην εργασία τους
- Βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία
- Ενισχυμένο ηθικό και δέσμευση με την εταιρεία.

Συνάφεια

Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί παράδειγμα για το πώς οι μεγάλες εταιρείες μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά θέματα ψυχικής υγείας, βελτιώνοντας την ευημερία των εργαζομένων και προωθώντας ένα πιο περιεκτικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

Προκλήσεις

- Να διατηρηθεί η ενεργός συμμετοχή σε προγράμματα ψυχικής υγείας.
- Να διασφαλιστεί ότι όλα τα διευθυντικά στελέχη λαμβάνουν επαρκή κατάρτιση και την εφαρμόζουν αποτελεσματικά

Πηγές

Telefónica. (2022). Telefónica's Health and Well-being Strategy.

García, M. (2022). Impact of workplace mental health programs. Journal of Corporate Well-being, 15(3), 45-60.

2. Ανάπτυξη Δραστηριοτήτων

Οι διαδραστικές δραστηριότητες σε αυτό το μέρος του Εκπαιδευτικού Οδηγού έχουν αναπτυχθεί από κάθε εταίρο με στόχο να βοηθήσουν τους νέους με προβλήματα ψυχικής υγείας να προετοιμαστούν για την ένταξη τους στο χώρο εργασίας. Εκτός από τη βελτίωση της απασχόλησης, αυτές οι δραστηριότητες έχουν σχεδιαστεί για να στοχεύουν σε συγκεκριμένες δεξιότητες και ικανότητες που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική προσαρμογή στο χώρο εργασίας, όπως κοινωνικές δεξιότητες και προσωπική ευημερία. Αυτή η ενότητα επιδιώκει να δημιουργήσει ένα πρακτικό, διαδραστικό περιβάλλον μάθησης όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να εξασκηθούν ενεργά και να βελτιώσουν σημαντικές κοινωνικές, συναισθηματικές και επαγγελματικές δεξιότητες.

Για τους νέους που ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους, οι διαδραστικές δραστηριότητες στον Εκπαιδευτικό Οδηγό θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ως σύνδεσμος μεταξύ

της θεωρητικής γνώσης και της πρακτικής εφαρμογής. Μέσα σε ένα ασφαλές, ενθαρρυντικό περιβάλλον, αυτές οι δραστηριότητες θα μπορούσαν να προσφέρουν στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να εξασκήσουν κρίσιμες ικανότητες στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης των συναισθημάτων, της διαπροσωπικής επικοινωνίας και της ανθεκτικότητας. Η συμμετοχή σε αυτές τις δραστηριότητες θα μπορούσε να συμβάλει στο να αφομοιώσουν τα άτομα τις πληροφορίες, αυξάνοντας έτσι την εμπιστοσύνη και την ετοιμότητά τους για εμπόδια στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, το διαδραστικό στοιχείο δίνει τη δυνατότητα στους υπεύθυνους να λαμβάνουν πληροφορίες, να αξιολογούν την ανάπτυξη των συμμετεχόντων και να τροποποιούν την προσέγγισή τους για να ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις τους. Εκτός από την ενθάρρυνση της προσωπικής ανάπτυξης, αυτή η στρατηγική ενθαρρύνει την ευρύτερη ενσωμάτωση της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας, η οποία συνάδει με τον κύριο στόχο της προετοιμασίας των νέων για μακροχρόνια απασχόληση.

2.1. Οργανισμός: ASOCIACIÓN AHORA ONG

Χώρα: ΙΣΠΑΝΙΑ

Τίτλος Δραστηριότητας:	
Αριθμός Συμμετεχόντων:	5 - 20 συμμετέχοντες
Χρόνος/Διάρκεια:	1 ώρα και 30 λεπτά
Υλικά που χρειάζονται (αν χρειάζονται):	Παρουσίαση Powerpoint και εφαρμογές Mentimeter / Kahoot
Παρουσίαση Δραστηριότητας	
	Στόχος αυτής της δραστηριότητας είναι να δώσει στους νέους μια καλύτερη κατανόηση της σημασίας και της λειτουργίας των συναισθημάτων. Αυτό θα τους επιτρέψει να διαχειρίζονται και να

Στόχος της δραστηριότητας (μέγιστο 200 λέξεις):	ρυθμίζουν αποτελεσματικά τα συναισθήματά τους, καθώς και να κατανοούν τα συναισθήματα των άλλων. Οι δεξιότητες αυτές θα ενισχύσουν τη συναισθηματική τους ρύθμιση και τη γενική ευημερία τους, ειδικά σε κρίσιμες στιγμές, και θα βελτιώσουν την ικανότητά τους να ερμηνεύουν τις αντιδράσεις των άλλων, ενισχύοντας έτσι καλύτερες διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις. Στο χώρο εργασίας, οι ικανότητες αυτές όχι μόνο θα υποστηρίξουν την ένταξή τους σε μια θέση εργασίας αλλά θα τους βοηθήσουν επίσης να διατηρήσουν την απασχόλησή τους ενισχύοντας τις διαπροσωπικές σχέσεις και επιλύοντας συγκρούσεις με ενσυναίσθηση.
Βήματα Υλοποίησης/Πρακτική ή Συνεδρία (διάρκεια):	Βήμα πρώτο: Εισαγωγή στα συναισθήματα Η δραστηριότητα ξεκινά με έναν ορισμό και εισαγωγή στα συναισθήματα. Οι συμμετέχοντες καλούνται να ορίσουν την έννοια του «συναισθήματος» και να απαριθμήσουν τα καθολικά συναισθήματα (χαρά, λύπη, φόβος, θυμός και αηδία). Βήμα δεύτερο: Το παιχνίδι Μύθος ή Αλήθεια Το επόμενο βήμα περιλαμβάνει ένα παιχνίδι που καταστρέφει μύθους σχετικά με τα συναισθήματα. Κάθε διαφάνεια παρουσιάζει μια δήλωση που σχετίζεται με συναισθήματα και οι συμμετέχοντες πρέπει να αποφασίσουν αν είναι μύθος ή γεγονός. Μετά από κάθε δήλωση, η επόμενη διαφάνεια αποκαλύπτει εάν είναι αλήθεια ή ψέμα, παρέχοντας μια επιστημονικά επικυρωμένη εξήγηση σε απλή γλώσσα για να εξασφαλίσει σαφή κατανόηση. Στόχος είναι να ενισχυθεί η κατανόηση των συναισθημάτων από τους συμμετέχοντες και να τονιστεί η σημασία τους. Βήμα τρίτο: Εξερεύνηση των λειτουργιών κάθε συναισθήματος Για καθένα από τα καθολικά συναισθήματα παρουσιάζεται η κύρια προσαρμοστική του λειτουργία. Αυτό βοηθά τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν ότι κάθε συναισθήμα παίζει ρόλο βοηθώντας τα άτομα να προσαρμοστούν στις αλλαγές και υποστηρίζει την επιβίωση. Είναι σημαντικό να συμπεριληφθούν παραδείγματα από το πλαίσιο του χώρου εργασίας, καθώς εδώ εστιάζεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων συναισθηματικής ρύθμισης για την προώθηση τόσο της απόκτησης όσο και της διατήρησης της εργασίας.

	Βήμα τέταρτο: Πρακτική εφαρμογή με ένα συναισθηματικό κουίζ Το τελευταίο βήμα είναι ένα πρακτικό παιχνίδι για την εφαρμογή της γνώσης που αποκτήθηκε και τη διόρθωση τυχόν παρεξηγήσεων. Το παιχνίδι, που ονομάζεται "Emotional Pass-the-Word Quiz", εξηγείται στην επόμενη ενότητα.
Προβληματισμός και συζήτηση (προαιρετικό)	
Κουίζ Emotional Pass-the-Word: Η τάξη χωρίζεται σε μικρές ομάδες για να ενθαρρύνει τη συνεργασία. Παρουσιάζεται μια πρόταση για να περιγράψει ένα συγκεκριμένο συναίσθημα χωρίς να το ονομάζει ρητά. Χρησιμοποιώντας διαδραστικές εικονικές πλατφόρμες όπως το Mentimeter ή το Kahoot, δίνονται στους συμμετέχοντες πέντε επιλογές πολλαπλών επιλογών, καθεμία από τις οποίες αντιστοιχεί σε μια πιθανή απάντηση. Ο χρόνος ανταπόκρισης ορίζεται μεταξύ 10 και 30 δευτερολέπτων, ανάλογα με την προηγούμενη εμπειρία της ομάδας με τη συναισθηματική επίγνωση και τυχόν συγκεκριμένες ικανότητες ή προκλήσεις της νεολαίας που συμμετέχει. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να επιλέξουν τη σωστή απάντηση το συντομότερο δυνατό. Η ομάδα με τις περισσότερες σωστές απαντήσεις και τον ταχύτερο χρόνο ανταπόκρισης κερδίζει. Μετά από κάθε ερώτηση, παρέχεται μια σύντομη εξήγηση για να τονιστεί η λειτουργία του εν λόγω συναισθήματος. Επιπλέον, υπάρχει μια συζήτηση 2 έως 5 λεπτών όπου οι συμμετέχοντες καλούνται να μοιραστούν τις προσωπικές τους εμπειρίες με συναισθήματα όπως χαρά, λύπη, φόβο, αηδία ή θυμό. Αυτός ο προβληματισμός τους βοηθά να συνδέσουν τη θεωρητική κατανόηση των συναισθημάτων με καταστάσεις της πραγματικής ζωής που έχουν συναντήσει, ενισχύοντας έτσι τη μάθησή τους.	
Συμπέρασμα και αξιολόγηση (προαιρετικό)	
Αξιολόγηση μετά τη δραστηριότητα: Στο τέλος της δραστηριότητας, διανέμεται ένα κωδικό QR, που είναι συνδεδεμένος με ένα ερωτηματολόγιο Google Form. Αυτή η έρευνα στοχεύει να αξιολογήσει διάφορες πτυχές: το επίπεδο γνώσης που αποκτήθηκε, την αποτελεσματικότητα των εργαλείων και της παρουσίασης που χρησιμοποιήθηκαν, την απόδοση του συντονιστή, τη διάρκεια της συνεδρίας και τυχόν πρόσθετες ανάγκες που εντοπίστηκαν από τους συμμετέχοντες. Το ερωτηματολόγιο	

περιλαμβάνει ερωτήσεις κλίμακας Likert με πέντε επιλογές απάντησης, όπου το 1 δηλώνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 «Συμφωνώ απόλυτα».

Επιπλέον, υπάρχει μια ανοιχτή ερώτηση που καλεί τους συμμετέχοντες να προτείνουν άλλα θέματα που θα ήθελαν να καλύπτονται για την περαιτέρω προώθηση της συναισθηματικής εκπαίδευσης και την ενίσχυση των δεξιοτήτων συναισθηματικής ρύθμισης.

2.2. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ: ΜΚΟ IASIS

ΧΩΡΑ: ΕΛΛΑΔΑ

Τίτλος Δραστηριότητας:	
Αριθμός Συμμετεχόντων:	2-20 συμμετέχοντες
Χρόνος/Διάρκεια:	60-90 λεπτά
Υλικά που χρειάζονται (αν χρειάζονται):	• Καρέκλες σε κύκλο • Χρονόμετρο
Παρουσίαση Δραστηριότητας	
Στόχος της δραστηριότητας (μέγιστο 200 λέξεις):	Αυτή η δραστηριότητα βασίζεται στις θετικές ψυχολογικές αρχές της ευγνωμοσύνης και των κοινωνικών σχέσεων. Η έκφραση ευγνωμοσύνης έχει βρεθεί ότι αυξάνει τα θετικά συναισθήματα και την ευημερία, ενώ οι κοινωνικές συνδέσεις έχουν συνδεθεί με την ανθεκτικότητα και την κοινωνική υποστήριξη. Σε αυτή τη δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες θα μαζευτούν σε έναν κύκλο για να μοιραστούν πράγματα για τα οποία είναι ευγνώμονες και να εκφράσουν την εκτίμησή τους μεταξύ τους. Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να είναι χρήσιμη για την ενίσχυση των θετικών συναισθημάτων και την οικοδόμηση κοινωνικών συνδέσεων μέσα σε μια ομάδα. Μπορεί να είναι ιδιαίτερα ωφέλιμο σε περιόδους

	άγχους ή δυσκολίας, καθώς προάγει τα συναισθήματα ευγνωμοσύνης και υποστήριξης. Σκοπός και στόχοι της δραστηριότητας: • Να ενισχύσει τα θετικά συναισθήματα μέσω της εξάσκησης της ευγνωμοσύνης • Να χτίσει κοινωνικές συνδέσεις και υποστήριξη εντός της ομάδας • Να αυξήσει την ανθεκτικότητα με την προώθηση θετικών κοινωνικών αλληλεπιδράσεων
Βήματα Υλοποίησης/Πρακτικ ή Συνεδρία (διάρκεια):	1. Εισαγωγή (5 λεπτά): • Ξεκινήστε παρουσιάζοντας τη δραστηριότητα του Κύκλου Ευγνωμοσύνης στους συμμετέχοντες. • Εξηγήστε ότι αυτή η δραστηριότητα στοχεύει στην ενίσχυση της ευγνωμοσύνης και στην οικοδόμηση κοινωνικών δεσμών μέσα στην ομάδα. • Μοιραστείτε τα οφέλη της έκφρασης ευγνωμοσύνης, όπως αυξημένα θετικά συναισθήματα και βελτιωμένους κοινωνικούς δεσμούς. 2. Προσγείωση και Παρούσα Στιγμή (3 λεπτά): • Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να πάρουν μερικές βαθιές αναπνοές για να προσγειωθούν στην παρούσα στιγμή. • Ενθαρρύνετε τους να αφήσουν τους περισπασμούς και να βυθιστούν πλήρως στη δραστηριότητα. 3. Μοιραστείτε Ευγνωμοσύνη (15-20 λεπτά):

	• Ξεκινήστε το χρονόμετρο και ζητήστε από το πρώτο άτομο στον κύκλο να μοιραστεί κάτι για το οποίο είναι ευγνώμων. • Ενθαρρύνετε τους να είναι συγκεκριμένοι και λεπτομερείς στην περιγραφή τους, επιτρέποντας στους άλλους να κατανοήσουν το βάθος της ευγνωμοσύνης τους. • Υπενθυμίστε στους συμμετέχοντες ότι η ευγνωμοσύνη τους μπορεί να είναι για μεγάλα ή μικρά πράγματα, γεγονότα, ανθρώπους ή εμπειρίες. 4. Εκφράζοντας την Εκτίμηση (15-20 λεπτά): • Αφού το πρώτο άτομο μοιραστεί την ευγνωμοσύνη του, ζητήστε από το άτομο δίπλα του στον κύκλο να του εκφράσει την εκτίμησή του. • Οι συμμετέχοντες μπορούν να εκτιμήσουν οτιδήποτε έχει κάνει το άτομο πρόσφατα ή απλώς να αναγνωρίσουν την παρουσία του στην ομάδα. • Δημιουργήστε μια υποστηρικτική ατμόσφαιρα, διασφαλίζοντας ότι η εκτίμηση είναι ειλικρινής και εποικοδομητική. 5. Συνεχίζοντας γύρω από τον κύκλο (15-20 λεπτά): • Συνεχίστε γύρω από τον κύκλο, με κάθε άτομο να μοιράζεται κάτι για το οποίο είναι ευγνώμων και να λαμβάνει την εκτίμηση από το άτομο δίπλα του.
--	--

	• Ενθαρρύνετε την ενεργή ακρόαση και την προσεκτική υποστήριξη κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας. 6. Προαιρετικός δεύτερος γύρος (10 λεπτά): • Εάν το επιτρέπει ο χρόνος και η ομάδα είναι πρόθυμη, η δραστηριότητα μπορεί να επαναληφθεί για δεύτερο γύρο. • Οι συμμετέχοντες μπορούν να εκφράσουν νέα ευγνωμοσύνη και εκτίμηση κατά τη διάρκεια του δεύτερου γύρου.
Προβληματισμός και συζήτηση (προαιρετικό)	
Στόχος: Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να εσωτερικεύσουν τις γνώσεις τους και να αισθανθούν ενδυναμωμένοι να τις εφαρμόσουν σε πραγματικές καταστάσεις. Βήματα: • Τερματίστε τη δραστηριότητα με ομαδικό προβληματισμό και συζήτηση για την εμπειρία. • Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν πώς ένιωσαν κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας και τυχόν γνώσεις που απέκτησαν. • Ενθαρρύνετε την ανοιχτή επικοινωνία και γιορτάστε την αίσθηση σύνδεσης που προέκυψε.	
Συμπέρασμα και αξιολόγηση (προαιρετικό)	
Στόχος: Συνοψίστε τις βασικές γνώσεις, ενθαρρύνετε τη συνεχή επίγνωση των δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας και συγκεντρώστε σχόλια από τους συμμετέχοντες.	

Βήματα:

Οι συμμετέχοντες μπορούν να παρέχουν σχόλια σχετικά με την εμπειρία τους από τη δραστηριότητα μέσω μιας σύντομης έρευνας ή συζήτησης. Ορισμένες πιθανές ερωτήσεις περιλαμβάνουν:

- Πώς σας έκανε να νιώθετε η δραστηριότητα;
- Νιώσατε μια αίσθηση σύνδεσης με άλλους στην ομάδα;
- Σας βοήθησε η δραστηριότητα να καλλιεργήσετε συναισθήματα ευγνωμοσύνης;

Συμβουλές και προτάσεις για εκπαιδευτές:

- Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να είναι συγκεκριμένοι και λεπτομερείς στις εκφράσεις ευγνωμοσύνης τους.
- Δημιουργήστε ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον για να μοιραστούν οι συμμετέχοντες και να λάβουν εκτίμηση.
- Αφήστε χρόνο για ομαδικό προβληματισμό και συζήτηση για να εμβαθύνετε τον αντίκτυπο της δραστηριότητας.

2.3. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ: OMNIA

ΧΩΡΑ: ΚΥΠΡΟΣ

Τίτλος Δραστηριότητας:	
Αριθμός Συμμετεχόντων:	5-20 συμμετέχοντες
Χρόνος/Διάρκεια:	1 ώρα και 30 λεπτά

Υλικά που χρειάζονται (αν χρειάζονται):	Διαφάνειες παρουσίασης, φυλλάδια για τα δικαιώματα και τους πόρους ενσωμάτωσης, σενάρια μελέτης περίπτωσης, φορητός υπολογιστής/προβολέας
Παρουσίαση Δραστηριότητας	
Στόχος της δραστηριότητας (μέγιστο 200 λέξεις):	Η δραστηριότητα αυτή στοχεύει να παρέχει στους νέους μια εικόνα των δικαιωμάτων τους στον χώρο εργασίας, ιδίως όσον αφορά τις διευκολύνσεις για τη ψυχική υγεία. Οι συμμετέχοντες θα εξερευνήσουν τους τύπους διευθέτησης που μπορούν να ζητήσουν, θα μάθουν πώς να διεξάγουν αυτές τις συζητήσεις με τους εργοδότες και θα κατανοήσουν τη σημασία της ένταξης τους στο χώρο εργασίας. Εξοπλίζοντας τους συμμετέχοντες με αυτή τη γνώση, θα αισθάνονται ενδυναμωμένοι για να υποστηρίξουν τις ανάγκες τους σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον και να αναγνωρίσουν τα χαρακτηριστικά ενός υποστηρικτικού, χωρίς αποκλεισμούς, εργασιακού περιβάλλοντος.
Βήματα Υλοποίησης/Πρακτική Συνεδρία (διάρκεια):	Βήμα 1: Εισαγωγή στα Εργασιακά Δικαιώματα (20 λεπτά) • Επισκόπηση παρουσίασης: Χρησιμοποιώντας μια παρουσίαση PowerPoint, εισαγάγετε την έννοια των δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας, ειδικότερα αυτά που σχετίζονται με την ψυχική υγεία και την ευημερία. Καλύψτε βασικά θέματα, όπως νόμους κατά των διακρίσεων, το δικαίωμα σε εύλογες διευθετήσεις και τα δικαιώματα της ιδιωτικής ζωής. • Βασικά σημεία που καλύπτονται: ○ Νόμοι κατά των διακρίσεων: Εισαγάγετε σχετικούς τοπικούς νόμους και οδηγίες της ΕΕ που προστατεύουν

	τους εργαζόμενους από διακρίσεις λόγω της κατάστασης ψυχικής υγείας. - ο Λογικές Διευκολύνσεις: Ορίστε «λογικές διευκολύνσεις» (π.χ. ευέλικτο ωράριο, ήσυχοι χώροι εργασίας) και συζητήστε κοινές διευκολύνσεις που παρέχονται για ανάγκες ψυχικής υγείας. - ο Απόρρητο και εμπιστευτικότητα: Εξηγήστε τα δικαιώματα των εργαζομένων σχετικά με το απόρρητο των πληροφοριών ψυχικής υγείας τους και τι επιτρέπεται να γνωρίζουν νομικά οι εργοδότες. • Διαδραστικό στοιχείο: Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν τι γνωρίζουν για τα δικαιώματα στο χώρο εργασίας. Βήμα 2: Ανασκόπηση Μελέτης Περίπτωσης και Ομαδική Ανάλυση (20 λεπτά) • Παρέχετε μελέτες περιπτώσεων: Μοιράστε γραπτές μελέτες περιπτώσεων σε μικρές ομάδες. Κάθε μελέτη περίπτωσης περιγράφει μια κατάσταση όπου ένας εργαζόμενος ζητά διευκολύνσεις για ψυχική υγεία, όπως το να χρειάζεται ευέλικτο ωράριο λόγω συνεδριών θεραπείας ή έναν ήσυχο χώρο εργασίας λόγω άγχους. • Οδηγίες ομαδικής δραστηριότητας: - ο Βήμα 1: Διαβάστε και αναλύστε το σενάριο. Συζητήστε εάν το αίτημα για διευκόλυνση είναι λογικό και ποιες μπορεί να είναι οι νομικές υποχρεώσεις του εργοδότη.
--	--

	- ο Βήμα 2: Βρείτε πιθανές λύσεις ή εναλλακτικές λύσεις που θα μπορούσαν να ανταποκριθούν τόσο στις ανάγκες του εργαζομένου όσο και στις απαιτήσεις του εργοδότη. • Απολογισμός: Αφού συζητήσουν οι ομάδες, φέρτε τους όλους μαζί για να μοιραστούν τις σκέψεις τους. Διευκολύνετε μια σύντομη συζήτηση σχετικά με τους διάφορους τρόπους διαχείρισης αυτών των καταστάσεων, δίνοντας έμφαση στην ευελιξία και την ανοιχτή επικοινωνία. Βήμα 3: Ομαδική Συζήτηση για τη Συμμετοχή (20 λεπτά) • Σκοπός της Συζήτησης: Αυτό το μέρος της δραστηριότητας θα βοηθήσει τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν ότι ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς υπερβαίνει την απλή συμμόρφωση με τις νομικές υποχρεώσεις. Περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι νιώθουν ότι έχουν αξία και υποστήριξη. • Περιεχόμενο που καλύπτεται: - ο Ορισμός της ένταξης χωρίς αποκλεισμούς: Εξηγήστε τη ένταξη ως όχι μόνο την αντιμετώπιση των διαφορών αλλά ως εορτασμό/καλωσόρισμα της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας. - ο Οφέλη της ένταξης χωρίς αποκλεισμούς: Συζητήστε πώς οι πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς συμβάλλουν στην καλύτερη ομαδική εργασία, την ικανοποίηση των εργαζομένων και τη συνολική παραγωγικότητα.
--	---

	○ Παραδείγματα πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς: Μοιραστείτε παραδείγματα πρακτικών που προάγουν την ψυχική ευημερία, όπως ημέρες ψυχικής υγείας, υποστηρικτικά check-in και σαφή κανάλια για να ζητήσετε διευκολύνσεις. ● Προτροπές συζήτησης: ○ "Πώς θα σου φαινόταν ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς;" ○ "Έχετε δει παραδείγματα πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς που έκαναν τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι υποστηρίζονται;" ○ " Πώς μπορεί ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς να σας βοηθήσει να διαχειριστείτε τις ανάγκες ψυχικής σας υγείας στην εργασία;"
Προβληματισμός και συζήτηση (προαιρετικό)	
Στόχος: Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να εσωτερικεύσουν τις γνώσεις τους και να αισθανθούν ενδυναμωμένοι να τις εφαρμόσουν σε πραγματικές καταστάσεις. Βήματα: • Κάθε συμμετέχων μοιράζεται μια εικόνα ή πρακτικό στοιχείο από τη δραστηριότητα σχετικά με τα δικαιώματά του ή τη φύση ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. • Οι εκπαιδευτές διευκολύνουν έναν σύντομο ομαδικό προβληματισμό σχετικά με το πώς θα μπορούσαν να προσεγγίσουν την υποστήριξη των αναγκών τους στο χώρο εργασίας.	

Συμπέρασμα και αξιολόγηση (προαιρετικό)
Στόχος: Συνοψίστε τις βασικές γνώσεις, ενθαρρύνετε τη συνεχή επίγνωση των δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας και συγκεντρώστε σχόλια από τους συμμετέχοντες. Βήματα: • Σύνοψη βασικών σημείων: Οι εκπαιδευτές επισημαίνουν τα πιο σημαντικά συμπεράσματα: - ο Αναγνώριση και διεκδίκηση δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας που σχετίζονται με την ψυχική υγεία. - ο Κατανοήστε πώς να ζητάτε διευκολύνσεις με σεβασμό και αποτελεσματικότητα. - ο Εκτιμήστε τον ρόλο της συμμετοχής και της υποστήριξης σε ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον. • Αξιολόγηση μετά τη δραστηριότητα: Διανείμετε έναν κωδικό QR που συνδέεται με μια Φόρμα Google με ερωτήσεις για τους συμμετέχοντες για την αξιολόγηση της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένης της σαφήνειας, της συνάφειας και του επιπέδου αφοσίωσης. Αυτά τα σχόλια θα μας βοηθήσουν να κατανοήσουμε την αποτελεσματικότητα της συνεδρίας και τους τομείς προς βελτίωση.

3. Περίληψη και Βασικά Συμπεράσματα

Ο Εκπαιδευτικός Οδηγός «JOB-U» παρέχει μια δομημένη προσέγγιση για τη βελτίωση της απασχόλησης των νέων με προκλήσεις ψυχικής υγείας σε όλη την Ελλάδα, την Κύπρο και την Ισπανία. Αυτός ο οδηγός, που ενημερώνεται από τις Εθνικές Βιβλιογραφικές Ανασκοπήσεις και τις καλές πρακτικές από κάθε χώρα εταίρο, υπογραμμίζει τη σημασία της ένταξης στο χώρο εργασίας και προσφέρει προσαρμοσμένες στρατηγικές για την προετοιμασία των νέων να επιτύχουν

επαγγελματικά, υποστηρίζοντας παράλληλα τις ανάγκες ψυχικής τους υγείας. Μέσω αυτών των συνδυασμένων προσπαθειών, ο οδηγός στοχεύει να εξοπλίσει τα νεαρά άτομα με τις πρακτικές δεξιότητες, την αυτοπεποίθηση και τη συναισθηματική ανθεκτικότητα που είναι απαραίτητα για τη διαρκή ένταξη στο χώρο εργασίας.

Βασικά ευρήματα από βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις και καλές πρακτικές

1. Βελτίωση της απασχόλησης μέσω της υποστήριξης της ψυχικής υγείας

Σε όλες τις χώρες εταίρους, οι ανασκοπήσεις της βιβλιογραφίας τονίζουν ότι η υποστήριξη της ψυχικής υγείας είναι απαραίτητη για τη βελτίωση της απασχόλησης μεταξύ των νέων που αντιμετωπίζουν ψυχολογικές προκλήσεις. Μελέτες αποκαλύπτουν ότι δομημένα προγράμματα που εστιάζουν στην ανθεκτικότητα, την προσαρμοστικότητα και τις κοινωνικές δεξιότητες μπορούν να ενδυναμώσουν τα άτομα να ξεπεράσουν τα εμπόδια στην απασχόληση. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν στους συμμετέχοντες όχι μόνο επαγγελματική κατάρτιση αλλά και υποστήριξη ψυχικής υγείας, δημιουργώντας μια ολιστική προσέγγιση στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη (EY Hellas, Hellas EAP, & EKPA, 2021).

2. Μείωση του στίγματος μέσω πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς

Ο οδηγός προσδιορίζει τη σημασία της μείωσης του στίγματος ως κοινή προτεραιότητα μεταξύ της Ελλάδας, της Κύπρου και της Ισπανίας. Οι πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς, όπως τα προγράμματα ευαισθητοποίησης για την ψυχική υγεία και οι εκστρατείες κατά του στίγματος, έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές στην προώθηση της αποδοχής και της κατανόησης στο χώρο εργασίας. Όταν οι οργανισμοί προωθούν ενεργά την ανοιχτή επικοινωνία και την ένταξη χωρίς αποκλεισμούς, δίνουν τη δυνατότητα σε όλους τους

εργαζόμενους να συμμετέχουν πλήρως και να δημιουργούν ένα πιο συνεκτικό και παραγωγικό περιβάλλον εργασίας (HAEAP, 2021, WHO, 2022).

3. Ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω διαδραστικής και πρακτικής εκπαίδευσης

Κάθε εταίρος έχει συνεισφέρει μοναδικές δραστηριότητες που παρέχουν στους νέους συμμετέχοντες ευκαιρίες να εξασκήσουν βασικές δεξιότητες σε ασφαλή, υποστηρικτικά περιβάλλοντα. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν παιχνίδια ρόλων, ασκήσεις ομαδικής εργασίας και εργαστήρια συναισθηματικής ρύθμισης που επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να βιώσουν σενάρια πραγματικού κόσμου. Στην Ισπανία, για παράδειγμα, οι διαδραστικές ασκήσεις συναισθηματικής νοημοσύνης βοηθούν τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν καλύτερα και να ρυθμίσουν τα συναισθήματά τους σε επαγγελματικά περιβάλλοντα, βελτιώνοντας τις διαπροσωπικές σχέσεις και την επίλυση συγκρούσεων. Αυτές οι πρακτικές ενισχύουν την αυτοπεποίθηση, την ανθεκτικότητα και την προσαρμοστικότητα, δεξιότητες που είναι κρίσιμες σε κάθε χώρο εργασίας (Παπαγεωργίου & Λεοντοπούλου, 2022)

4. Συστήματα Υποστήριξης και Προγράμματα Διατήρησης

Οι καλές πρακτικές δείχνουν ότι τα υποστηρικτικά συστήματα όπως τα Προγράμματα Βοήθειας Εργαζομένων (EAP) και η καθοδήγηση από συναδέλφους διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διατήρηση της εργασίας για εργαζόμενους με προβλήματα ψυχικής υγείας. Στην Κύπρο και την Ελλάδα, για παράδειγμα, τα EAP προσφέρουν εμπιστευτική συμβουλευτική που βοηθά τους εργαζόμενους να διαχειριστούν το άγχος στο χώρο εργασίας. Αυτά τα συστήματα υποστήριξης έχουν αποδειχθεί ότι έχουν μετρήσιμο αντίκτυπο στην ικανοποίηση και διατήρηση της εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι η ευημερία τους εκτιμάται από τους εργοδότες

τους. Τέτοια προγράμματα όχι μόνο ωφελούν μεμονωμένους εργαζόμενους, αλλά προωθούν επίσης μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας που εκτιμά την ψυχική υγεία και τη διαφορετικότητα (Θεοφανίδης & Κουτζάκη, 2020).

5. Ευρύς κοινωνικός αντίκτυπος της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς

Ο οδηγός υπογραμμίζει επίσης τα ευρύτερα κοινωνικά οφέλη από την προώθηση της ενσωμάτωσης της ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό. Με την ενσωμάτωση ατόμων με προκλήσεις ψυχικής υγείας στους χώρους εργασίας, οι χώρες εταίροι συμβάλλουν στη μείωση του στίγματος του κοινού, στην προώθηση της ενσυναίσθησης και στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας αποδοχής. Αυτή η αλλαγή έχει αποδειχθεί ότι υποστηρίζει την οικονομική ανθεκτικότητα, καθώς τα άτομα αποκτούν οικονομική ανεξαρτησία και μειώνουν την εξάρτηση από τα συστήματα κοινωνικής υποστήριξης. Αυτή η πολιτιστική αλλαγή ευθυγραμμίζεται με τους στόχους της ΕΕ για κοινωνική ένταξη και χρησιμεύει ως πρότυπο για άλλες χώρες που στοχεύουν στην αντιμετώπιση παρόμοιων προκλήσεων στο εργατικό δυναμικό.

Συμπέρασμα

Ο Εκπαιδευτικός Οδηγός «JOB-U» ενοποιεί στρατηγικές και βέλτιστες πρακτικές που βασίζονται σε τεκμήρια από την Ελλάδα, την Κύπρο και την Ισπανία, προσφέροντας ένα ισχυρό πλαίσιο για την ενίσχυση της ένταξης στο χώρο εργασίας για νέους με προκλήσεις ψυχικής υγείας. Μέσω του συνδυασμού πρακτικών, διαδραστικών δραστηριοτήτων και αποδεδειγμένων προσεγγίσεων υποστήριξης ψυχικής υγείας, ο οδηγός αντιμετωπίζει κρίσιμα κενά στην απασχόληση, τη συναισθηματική ανθεκτικότητα και την ετοιμότητα στο χώρο εργασίας. Με την εφαρμογή αυτών των μεθόδων, οι οργανισμοί σε όλες τις χώρες εταίρους μπορούν να υποστηρίξουν τα

νεαρά άτομα στην ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων για την πλοήγηση στο χώρο εργασίας με αυτοπεποίθηση και ικανότητες.

Τα ευρήματα από τον οδηγό υπογραμμίζουν ότι η ενσωμάτωση στην ψυχική υγεία ωφελεί όχι μόνο τους μεμονωμένους εργαζόμενους αλλά και τους οργανισμούς και την κοινωνία στο σύνολό της. Οι πρακτικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς προάγουν την ενσυναίσθηση, μειώνουν το στίγμα και καλλιεργούν μια κουλτούρα που εκτιμά τη διαφορετικότητα και την αποδοχή. Καθώς αυτές οι πρακτικές αποκτούν έλξη, συμβάλλουν στη δημιουργία ανθεκτικών χώρων εργασίας και κοινοτήτων που υποστηρίζουν τόσο την οικονομική όσο και την κοινωνική ευημερία. Συνοψίζοντας, ο Εκπαιδευτικός Οδηγός "JOB-U" παρέχει ένα πολύτιμο σχέδιο για την προώθηση της ένταξης της ψυχικής υγείας σε όλο το ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό, οδηγώντας την πρόοδο προς ένα πιο δίκαιο και χωρίς αποκλεισμούς μέλλον.

Αναφορές

- *European Commission. (2016). Workplace mental health: Policies and practices in Europe.*
- *Hellenic Association for Employee Assistance Professionals [HAEAP]. (2021). Mental health survey in the workplace: Greece report.*
- *Kokkini, M., & Katsarou, I. (2021). Strength-based approaches in inclusive workplaces: The Greek experience. European Journal of Psychology, 29(2), 211-219.*
- *Manolopoulos, A., Papadopoulos, P., & Nikolaou, A. (2023). Corporate social responsibility and mental health: A Greek perspective. International Journal of Corporate Responsibility, 32(1), 67-80.*
- *OECD. (2021). Corporate social responsibility and inclusion: The impact on employment and diversity in Greece.*
- *Papageorgiou, G., & Leontopoulou, S. (2022). Workplace diversity and mental health inclusion in Greece: Social and organizational impacts. Journal of Occupational Health Psychology, 26(4), 345-357.*
- *Theofanidis, D., & Koutzaki, M. (2020). Enhancing productivity through mental health inclusion. Journal of European Work Psychology, 18(3), 401-412.*
- *EY Hellas, Hellas EAP, & Laboratory of Experimental Psychology EKPA. (2021). Research results for the mental health and well-being of employees in Greece.*
- *Hellenic Association for Employee Assistance Professionals [HAEAP]. (2021). Mental health survey in the workplace: Greece report.*
- *Papageorgiou, G., & Leontopoulou, S. (2022). Workplace diversity and mental health inclusion in Greece: Social and organizational impacts. Journal of Occupational Health Psychology, 26(4), 345-357.*

- *Breathe Hellas. (2021). Our mission and work.*
- *Eurofound. (2017). Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework.*
- *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023). Guidance for workplaces on how to support individuals experiencing mental health problems.*
- *Hellenic Association for Employee Assistance Professionals [HAEAP]. (2021). Mental health survey in the workplace: Greece report.*
- *Monsenso. (2021). Monsenso enters partnership with psychiatric clinic in Greece.*
- *Norton Rose Fulbright. (2021). Mental health and well-being initiatives.*
- *Thalpos Mental Health. (2021). Mental health and rehabilitation units.*
- *World Health Organization (WHO). (2022). Mental health at work: Policy brief.*
- *Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. Journal of Management, 37(4), 1262-1289.*
- *World Health Organization. (2017). Mental health in the workplace: Information sheet. Geneva: WHO.*
- *World Health Organization. (2022). Mental health and work: Policy brief. World Health Organization.*
- *European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2021). Mental health, stigma, and the workplace. <https://fra.europa.eu/en/publication/2021/fundamental-rights-report-2021>*
- *Deloitte (2020). The importance of mental health in the workplace. Deloitte Insights.*

- Corrigan, P. W., Edwards, A. B., Green, A., Diwan, S. L., & Penn, D. L. (2002). *Prejudice, social distance, and familiarity with mental illness. Schizophrenia Bulletin, 27*(2), 219-225.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological Science in the Public Interest, 16*(2), 40-68.
- Bond, G. R., & Drake, R. E. (2014). *Making the case for IPS supported employment. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 41*(1), 69-73.
- Follmer, K. B., & Jones, K. S. (2018). *Mental illness in the workplace: An interdisciplinary review and organizational research agenda. Journal of Management, 44*(1), 325-351.
- Charalambous, N. (2023). *Promoting well-being in the workplace: The case of Cyprus. IODEvelopment. <https://iodevelopment.eu/promoting-well-being-in-the-workplace-the-case-of-cyprus/>*
- Nikolaou, E., & Petkari, E. (2022). *Stigma towards schizophrenia in Cyprus: Does studying a mental health related programme make a difference? International Journal of Social Psychiatry, 68*(4), 891-897. <https://doi.org/10.1177/00207640211010208>
- The HR Director. (2024, September 2). *How to develop and implement an effective workplace mental health policy. The HR Director. <https://www.thehrdirector.com/>*

- Andreasen, N. C. (2008). *The relationship between creativity and mood disorders. Dialogues in Clinical Neuroscience*, 10(2), 251-255.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2013). *Learning behaviors in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. Systems Research and Behavioral Science*, 20(1), 22-40.
- Ciarrochi, J., Chan, A. Y., & Caputi, P. (2000). *A critical evaluation of the emotional intelligence construct. Personality and Individual Differences*, 32(7), 1105-1118.
- Edmondson, A. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Hirsh, J. B., & Inzlicht, M. (2008). *The devil you know: Neuroticism predicts neural response to uncertainty. Psychological Science*, 19(10), 962-967.
- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). *Why diversity matters. McKinsey & Company.*
- Janis, I. L. (1982). *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes. Houghton Mifflin.*
- Johnson, S. L., Murray, G., Fredrickson, B., Youngstrom, E. A., Hinshaw, S., Malbrancq Bass, J., Deckersbach, T., & Schooler, J. (2012). *Creativity and bipolar disorder: Touched by fire or burning with questions? Clinical Psychology Review*, 32(1), 1-12.
- Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Gayed, A., Barnes, C., Madan, I., Dobson, M., & Petrie, K. (2017). *Workplace mental health training for managers and its effect on sick leave in employees: A cluster randomized controlled trial. The Lancet Psychiatry*, 4(11), 850-858.
- Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies. Princeton University Press.*

- White, H. A., & Shah, P. (2006). *Uninhibited imaginations: Creativity in adults with Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder*. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1121-1131.
- Baer, M., Bunderson, J. S., & Oldham, G. R. (2015). *The Impact of Inclusive Leadership on Employee Retention and Innovation*. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 68-83.
- Corrigan, P. W., & Watson, A. C. (2002). *Understanding the impact of stigma on people with mental illness*. *World Psychiatry*, 1(1), 16-20.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2011). *Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-412.
- Hanisch, S. E., Twomey, C. D., Szeto, A. C. H., Birner, U. W., Nowak, D., & Sabariego, C. (2016). *The effectiveness of interventions targeting the stigma of mental illness at the workplace: A systematic review*. *BMC Psychiatry*, 16(1), 1-11.
- Johns, G. (2010). *Presenteeism in the workplace: A review and research agenda*. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Jorm, A. F. (2012). *Mental health literacy: Empowering the community to take action for better mental health*. *American Psychologist*, 67(3), 231-243.
- Page, S. E. (2007). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*. Princeton University Press.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). *Unemployment impairs mental health: Meta-analyses*. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.
- Ragins, B. R., & Gonzalez, J. A. (2003). *Understanding diversity: Diversity management and organizational behavior*. In *The Handbook of Organizational Behavior* (pp. 125-150).

- Cyprus Mail (2023). Cyprus to prioritise workplace mental health. <https://cyprus-mail.com/2023/09/16/cyprus-to-prioritise-workplace-mental-health>
- European Institute of Management and Finance (2023). Tackling burnout: How Cyprus companies are addressing mental well-being in the workplace. <https://www.eimf.eu>
- World Economic Forum (2023). Improving workplace productivity requires a holistic approach to employee health and well-being. <https://www.weforum.org/agenda/2024/05/how-to-transform-workplace-mental-health-through-a-holistic-approach-to-employee-health-and-well-being/>
- CIPD (2023). How can HR and OH collaborate to improve mental health and wellbeing at work? CIPD.
- Teoh, K. (2023). The value of occupational health and human resources in supporting mental health and wellbeing in the workplace. Society of Occupational Medicine.
- Annie, I. & Jane, S. (2023). Managing mental health problems in the workplace: are small businesses different? Employee Relations, 45(5), DOI: 10.1108/ER-09-2022-0451.
- Johns Hopkins University (2023). Why should mental health be a priority in the workplace?. <https://imagine.jhu.edu/blog/2023/05/17/breaking-the-stigma-why-mental-health-should-be-a-priority-in-the-workplace/>
- LaMontagne et al. (2014). Workplace mental health: Developing an integrated intervention approach. BMC Psychiatry. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-131>
- FAISEM. (2008). Guía para el Desarrollo de Programas de Empleo con Apoyo para Personas con Trastorno Mental Grave.

<https://consaludmental.org/publicaciones/Guiadesarrolloprogramasempleoconapoyo.pdf>

- *Finol, O., Perdigón, A., López, V., Carralón, S., & Fraguas, D. (2021). Relación entre empleo y bienestar emocional en personas con trastorno mental grave. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 41(140), 113-129.*
- *López, C. M., & Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. Universidad Nacional de Colombia.*
- *López, M. (2010). El empleo y la recuperación de personas con trastornos mentales graves. La experiencia de Andalucía. Norte Salud Mental, 36(8), 11-23.*
- *Martínez-Rueda, N., Aróstegui, I., & Galarreta, J. (2018). Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción.*
- *Mateos, E., & Mateos, J. (2019). Salud Mental y Salud Laboral. Relaciones. Revisión, diagrama y análisis DAFO para una visión global. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(2), 159-168.*
- *World Health Organization. (2020). World Mental Health Day: the campaign. World Health Organization. <https://www.who.int/es/campaigns/world-mental-health-day/worldmental-health-day-2020/world-mental-health-day-campaign>*
- *González Ayuso, V., & Marredo Rosa, J. (2024). Empleo con apoyo para personas con trastorno mental grave: revisión bibliográfica de la evidencia en España. In Libro de actas: IX Congreso de la REPS (2023), p. 487 (PARTE 1).*
- *Hilarión, P., & Koatz, D. (2012). Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental. Fundación "La Caixa".*

- Larban, J. (2010). *El modelo comunitario de atención a la salud mental “Continente y Contenido”*. Cuadernos de Psiquiatría y Psicoterapia del Niño y del Adolescente, 205.
- Mañas-Viniegra, L., Rodríguez-Fernández, L., Herrero-de-la-Fuente, M., & Veloso, A. I. (2023). *Nuevas tecnologías aplicadas a la Comunicación, educación y empleabilidad para la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad digital*. Revista ICONO 14. Revista científica de Comunicación y Tecnologías emergentes, 21(2).
- Mira-Aladrén, M., Yagüe-San Juan, N., & Dena, F. L. (2024). *Discapacidad, inclusión y empleo público, ¿es posible mejorar su relación? Reflexiones a partir de una experiencia piloto en la Universidad de Zaragoza*. Acciones e Investigaciones Sociales, (45).
- Rodríguez, F., Rodríguez, M. N., & García, M. C. (2004). *La integración laboral de las personas con trastorno mental grave. Una cuestión pendiente*. Psiquis, 25(6), 264-281.
- Rueda Monroy, J. A. (2023). *La contratación de personas con discapacidad en España tras las últimas reformas laborales: medidas flexibilizadoras y de Seguridad Social*.
- Salinas Tomás, M. F., & Mut Montalva, E. (2024). *Empresas sociales e inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Valenciana*. CIRIEC-Journal of Public, Social & Cooperative Economy/España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (111).
- BELLVER, F. (2002). *“Peculiaridades del empleo con apoyo aplicado a las personas con enfermedad mental.” Interpsiquis*. Disponible a: <http://www.psiquiatria.com/interpsiquis2002/5504>.

- ESTEBAN, B. Y JORDÁN, F. (2006). "Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto". *Siglo Cero*, 37 (2), 63-78.
- JORDÁN, F. (2008). "Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental." *Intervención Psicosocial*, 17(3), 299-305.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M., CUETOS, L., ÁLVAREZ F., GONZÁLEZ, S., FERNÁNDEZ, M. Y VERA, M.P. (2004). "Actividad productiva y empleo de personas con trastorno mental severo. Algunas propuestas de actuación basadas en la información disponible". *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 24(89), 31-65.
- LÓPEZ MENÉNDEZ, L.A. (2008). "Predictores del desempeño laboral de personas con discapacidad por trastorno mental severo. Revisión de estudios y análisis de evidencias". *Intervención Psicosocial*, 17(3), 245-268.
- Pallisera, M., Vilà Suñé, M., & Fullana Noell, J. (2012). *La inclusión laboral de personas con trastorno mental grave mediante Empleo con Apoyo: elementos clave a partir de los profesionales*. © Trabajo Social y Salud, 2012, núm. 71, p. 17-30.
- VERDUGO, M.A. y JORDÁN, B. (2003). "Empleo con apoyo y salud mental." <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/244>.
- GALLASTEGI, A. & MARTÍNEZ N. (2011): *La mejora de los Procesos de Acompañamiento en las Empresas de Inserción. Aprendizajes de un seminario para el desarrollo de las competencias relacionales de sus profesionales*, Bilbao: Gizatea.
- López, M. A., Ros-Garrido, A., & Fluixá, F. M. (2018). *Profesionales de apoyo a la inserción: formación y acompañamiento en empresas de inserción*. CIRIEC-Espana, (94), 155-183.

- Pérez, J. y Ruesga, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. El caso de España. *Atlantic Review of Economics AROEc*, 2(2), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7093230>
- Rodríguez, P. A. (2021). Biblioteca digital universidad de Antioquia. Obtenido de Biblioteca 60 digital universidad de Antioquia: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19233/6/GutierrezPa ula_2021_SaludMentalOrganizacional.pdf
- Torres Sánchez, Y. A. (2023). Importancia de la salud mental para efectos de productividad en empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 377–389. Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of health and social behavior*, 52(2), 145–161.

