

Разработка по
проблеме РС на
рабочем месте:

Практическое пособие для работодателей



emsp

EUROPEAN
MULTIPLE SCLEROSIS
PLATFORM



25

EESTI
SKLEROSIS MITTELEKSI
ÜHINGUTE LIIT



Рассеянный склероз (РС) - это неврологическое заболевание, при котором иммунная система повреждает защитное покрытие нервов, (миелиновую оболочку). Это приводит к образованию рубцов вдоль нервных волокон, отсюда название рассеянный (множественный) склероз, множественные рубцы. Различают четыре основных типа: рецидивирующе-ремиттирующий; вторично-прогрессирующий; первично-прогрессирующий и доброкачественный.

РС обычно диагностируется в течение основных трудовых лет жизни человека, в возрасте от 20 до 40 лет. Многие люди остаются на работе и продолжают свой карьерный рост. Некоторые испытывают нарушения здоровья, но небольшие меры по адаптации позволяют им оставаться на своей работе.

Люди с РС не являются однородной группой; проявления заболевания значительно варьируются от человека к человеку. Тем не менее, в их опыте есть много общего - например, усталость и колеблющееся течение болезни. По всему миру люди с РС продолжают работать, продвигаться по выбранной ими карьерной стезе и оставаться профессионально активными.

www.emsp.org/about-ms



Эстонский Союз поддержки пациентов с диагнозом Рассеянный Склероз

Союз объединяет через 7 местных организаций пациентов с диагнозом Рассеянный Склероз, их близких, помощников, медицинских работников и врачей с целью сотрудничать.

Эстонский Союз поддержки пациентов с диагнозом Рассеянный Склероз был основан в 1990 году и за прошедшие годы сыграл важные роли в процессах развития и изменения видов лечения и улучшения качества жизни пациентов с диагнозом Рассеянный Склероз.

Союз предлагает научно обоснованную, достоверную информацию о Рассеянном Склерозе, обучение и поддержку для участников своих организаций, помощь в поисках подходящего решения проблем и защите своих прав, и просто общение. Помимо местных групп поддержки (организаций), раз в год летом проводится (устраивается) большой общий летний лагерь, дополнительно проводятся встречи молодых и пожилых участников (людей) с диагнозом Рассеянный Склероз.

Союз является крупнейшей организацией по поддержке пациентов и людей с особыми потребностями в Эстонии, который настолько расширил свои возможности в представлении и защите интересов своих подопечных.

Эстонский Союз поддержки пациентов с диагнозом Рассеянный Склероз активно принимает участие в международных организациях и различных проектах по Рассеянному Склерозу, являясь членами как Европейской платформы по Рассеянному Склерозу так и Международной федерации по Рассеянному Склерозу.

Что такое European MS Platform (EMSP) (Европейская платформа РС (ЕПРС))?

ЕПРС является зонтичной организацией для

41 общества больных РС из 36 европейских стран, представляющих более
700 000 людей с РС и
1,5 млн людей, непосредственно затронутых этим заболеванием.

ЕПРС представляет их интересы на европейском уровне и прикладывает усилия для достижения целей: высокого качества справедливого лечения и поддержки лиц с рассеянным склерозом во всей Европе.

Проложить путь к участию

Это пособие является частью Европейского пакта занятости, залога поддержки работающих людей с рассеянным склерозом. Это активные усилия, предпринимаемые для того, чтобы обеспечить гибкость бизнеса и предоставить практическую информацию работодателям.

Вероятность проблем со здоровьем у работников в Европе высока – 23,5% трудоспособного населения сообщают о наличии заболевания, 19% заявляют о наличии хронического заболевания¹. Рано или поздно любой бизнес сталкивается с необходимостью адаптироваться к этой реальности. Почему бы не заняться этим сейчас, прежде чем возникнут проблемы?

“

Если вы хороший работодатель для работника с РС, вы хороший работодатель в целом, поскольку в вашей организации правильная рабочая политика, условия и информированность.

Исполнительный директор ЕППС Мэгги Александер

“

У нас уже имеются истории успеха о том, как небольшие изменения и доброе отношение работодателей помогли людям продолжить трудиться и сохранить рабочее место. Без этой помощи очень многие работники с диагнозом РС прекращают рабочую деятельность намного раньше и вынуждены покинуть рынок труда.

Эстонский Союз поддержки пациентов с диагнозом Рассеянный Склероз



EESTI
SCLEROSIS MULTIPLEXI
ÜHINGUTE LIIT

¹ European Network for Workplace Health Promotion (Европейская сеть по укреплению здоровья на рабочем месте) (2013). PH work: promoting healthy work for people with chronic illness. 9-ая инициатива (2011–2013) www.enwhp.org/enwhp-initiatives/9th-initiative-ph-work.html



Помимо человеческой заботы работников с особыми потребностями защищает закон о равном обращении. Идея закона заключается в том, что если работа выполнена в соответствии с требованиями, то нельзя относиться к работникам с особыми потребностями хуже чем по отношению к другим работникам. В зависимости от особых потребностей работника необходимо рассчитывать рабочее время, учитывать организацию работы и обустройство рабочего места. Обустройство рабочего места производится в той степени, что работодатель может себе позволить. Если работодатель уже готов предложить работу людям с особыми потребностями или при необходимости обустроить рабочие места, в таком случае он может сообщить о добродетели заботы о ближнем по ссылке SIIA SAAB. Об информации о ссылке можно ознакомиться здесь www.vordoigusvolinik.ee/siiasaab

*Лийза Пакоста
Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению*



Из любви к работе

Работа полезна для физического и психического здоровья, а также общего благосостояния. Она дает людям ощущение цели, обеспечивает финансовую независимость и открывает двери к новым возможностям. Таким образом, это замечательная возможность завязать социальные связи и активно участвовать в жизни общества.

Согласно докладу компании Work Foundation («Фонд работы») о карьерных стремлениях людей с РС, **75%** людей с РС заявили, что состояние здоровья сказалось на их трудоустройстве и возможностях карьерного роста¹. Кроме того, то же исследование показало, что люди с РС теряют в среднем **18** лет работы из-за своего состояния здоровья.

ЕПРС намерен изменить практику обращения бизнеса с персоналом, страдающим РС или другими хроническими заболеваниями. При обеспечении практической поддержки и инструктирования люди с РС могли бы продолжать работать, а бизнес был бы в выигрыше, держась за опытных сотрудников.

Создание хороших условий труда и здорового коллектива - длительный процесс, включающий в себя различные рабочие функции и разных людей. В этом процессе задействовано руководство бизнеса, команды менеджеров, человеческие ресурсы и административно-технический персонал.

Заболевания персонала неизбежны, но правильная политика учета присутствия на рабочих местах – это эффективная профилактика, экономящая средства и содействующая созданию здорового места работы². Раннее вмешательство в ситуацию может смягчить длительное отсутствие людей, возвращающихся на работу после излечения и/или проходящих лечение. Эффективное управление возможно, если быть подготовленным к отсутствию работника и иметь стратегию, включающую пошаговое руководство для персонала. Эти меры могут помочь людям вернуться к работе постепенно, что позволит проходить лечение, сохраняя работу.


¹ European Network for Workplace Health Promotion (Европейская сеть по укреплению здоровья на рабочем месте) (2013). PH work: promoting healthy work for people with chronic illness. 9-ая инициатива (2011–2013) www.enwhp.org/enwhp-initiatives/9th-initiative-ph-work.html


² National Institute of Disability Management and Research (Государственный институт менеджмента и исследований по вопросам инвалидности (NIDMAR)) http://www.nidmar.ca/education/education_online/online_module_descriptions.asp?progID=1


От теории к практике на рабочем месте


Если в коллективе есть сотрудники с диагнозом Рассеянный Склероз


Ответственные работники:


- Не паникуйте. Не акцентируйте. Относитесь к людям так, как к прочим членам вашего трудового коллектива - с уважением и профессионально. 


- Для внесения корректив людям может понадобиться особая поддержка. Разговаривайте с людьми, избегая предположений о состоянии их здоровья. 


- Внедрите соответствующие инструкции и назначьте специальную команду для их реализации (например, команда, сфокусированная на здоровье персонала). 

- Внедряйте соответствующие процедуры, оценки и последующую деятельность. 

- Создайте безопасную среду для обнаружения долговременных заболеваний или проблем со здоровьем. 

- Применяйте раннее вмешательство с применением политики учета присутствия на рабочих местах и оценок, чтобы делать изменения/адаптации для плана возвращения на работу. Может возникнуть необходимость иметь внешнюю помощь в разработке этих планов. 

- Разделите обязанности, определите задачи и последующую деятельность. 

- Признавайте ограниченность собственных возможностей и обращайтесь за профессиональной поддержкой специалиста по управлению инвалидностью и/или государственного учреждения. 

Зачем нужно пособие для работодателей?

Это инструмент для людей с РС и другими неврологическими/долгосрочными проблемами для начала диалога о создании условий для адаптации на рабочем месте:

Сообщить на работе о своем состоянии здоровья может быть трудным решением. Однако, проинформировав работодателя, люди могут получить поддержку путем создания им приемлемых условий труда, а также признание своих прав.

Практическое руководство для предприятий по расширению или выстраиванию политики подбора персонала, управления присутствием на рабочих местах и процедур возвращения на работу.

Эти действия в свою очередь влияют на инициативы в области здоровья на рабочем месте, а также на усилия по обеспечению личного многообразия и сопричастности. Такие понятия, как *политика управления присутствием на рабочих местах, возвращение к работе и разумная адаптация условий труда* включают в себя стратегию удержания ценных сотрудников, уменьшение пустующих рабочих мест, удовлетворение меняющихся потребностей современной рабочей силы.

1. Направление

Установка правильных принципов

У любого предприятия есть соответствующая политика и средства, информирующие сотрудников, руководство, клиентов и поставщиков услуг о том, как управляют этим бизнесом. Важно иметь политику, которая может быть адаптирована к изменениям здоровья работников.

После того, как ключевые понятия управления присутствием на рабочих местах и поддержки возвращения людей на работу станут частью бизнес-функций, они могут реализовываться в следующих областях:

- Соблюдение законодательства как часть хорошей бизнес-практики
- Поддержка реинтеграции на рабочем месте
- Учет возможных изменений обстоятельств работника
- Сокращение расходов на набор, обучение и страхование.

КАКОВЫ
ВАШИ
ЦЕННОСТИ?



Как это сделать?

2. Состояние дел

Оценка текущей рабочей силы

Ответственные
работники:

- **Мониторинг рабочей силы:** работодатели должны знать, кто нуждается в поддержке.
- Отдел кадров/сотрудники должны вести учет здоровья персонала. Это даст людям с РС или другими проблемами, которым нужна конкретная помощь, уверенность, что можно вносить коррективы в соответствии с их нуждами. Сбор данных также означает, что система управления присутствием на рабочих местах работает:

имеется информация о том, **кто** отсутствует, **на какой срок** и **как** оказать им поддержку при возвращении на работу.

Сообщать работодателю о своих проблемах со здоровьем не всегда обязательно. Однако работодатель может обеспечить комфортную рабочую среду, где люди могут не скрывать состояние своего здоровья. Зачастую работники боятся, что осведомленность работодателя о состоянии их здоровья может привести к дискриминации и потере работы. Задача работодателя – правильно информировать персонал, чтобы люди могли обсуждать свои проблемы, зная, что они защищены и что все необходимые им условия будут созданы.

- **Определение проблем,** с которыми сталкиваются люди с РС или другими проблемами здоровья внутри организации, чтобы решать их наиболее подходящим способом.
Очень важно определить, с какими трудностями сталкиваются индивиды и совместно найти решения для адаптации рабочей среды к их нуждам. Рекомендуется мультидисциплинарный командный подход, включающий в себя работодателя (коллеги работника, отдел кадров), сам работник, практикующий терапевт или профессиональный медработник, если это нужно. Это обеспечит условия для объективной оценки и рационального обсуждения для предложения конкретных решений.
- **Оценка политики на месте:** работодатель должен обеспечивать актуальность и гибкость внутренней политики, чтобы ее можно было адаптировать соответствующим образом. Это может заключаться в гибком рабочем графике, близости к туалетам, наличии тихого места для отдыха во время обеденного перерыва, разделении труда и других возможностях.

Профилактические действия, рекомендуемые работодателю

1.

Инициирование изменения в рабочей среде: гибкие рабочие условия, доступные для любого работника, который нуждается в них (исходя из потребностей бизнеса и работников). Работники должны быть осведомлены о вариантах.

Ответственные работники:

.....

Одной из причин, почему некоторые работники не сообщают на рабочем месте о своем заболевании, является предубеждение и нежелание выделяться. Люди хотят, чтобы работодатели и сотрудники признавали их как способных коллег, таких же, как и остальные. Представления о специальном обращении как о том, что в конечном счете может привести к недоразумениям в команде или поместить их в изолированную ситуацию, мешает людям говорить со своими работодателями. Любой человек может заболеть или в будущем приобрести хроническую болезнь. Поэтому болезнь или особые потребности не означают, что человек «не нормальный».

Для того, чтобы изменить это стиль мышления, работодатель должен проследить за тем, чтобы информация и политика были доносимы до всех в рамках повседневной деятельности. Это будет иметь два преимущества: будет стимулировать диалог между работодателем и работником, а также позитивно изменять рабочую среду, и, таким образом, действия сотрудников и коллег.

2.

Оценка и выявление проблем до того, как сотрудник уйдет на больничный может принести огромную пользу. Сотрудник будет знать, что работодатель его поддерживает, и это окажет непосредственное влияние на его самочувствие. Ограничьте продолжительности времени и воздействие на работника, реагируя на симптомы раньше; например, обсудите изменения графика работы, предлагая вариант гибкого графика, четко определяйте задачи. Проработка этих моментов до кризиса приведет к лучшему результату для всех. Крайне важно продолжать вовлекать человека в рабочие мероприятия. Поддержание контакта, когда человек находится на больничном, является чрезвычайно мощной вестью - это показывает, что работодатель его не забыл.

Ответственные работники:

.....

3. Структура

Назначьте команду людей, которые будут разрабатывать программу возвращения к работе в вашей организации. Включите в нее соответствующих сотрудников из отдела кадров, менеджеров, представителей правления, профсоюза и административно-технического персонала.

Кто?

Полезно иметь человека, отвечающего **за взаимоотношения с работниками**, который будет немного дистанцирован от непосредственного руководителя. К ним будут относиться как к более независимым и, следовательно, они смогут выступить в качестве третьего лица во взаимоотношениях с работником, линейным менеджером и отделом кадров. Это обеспечит согласованность с точки зрения последующей деятельности в области планов по возвращению на работу и направления к профессионалам по гигиене труда. Работая с персоналом, они смогут **выявлять** тех людей, которые отсутствуют на работе, в том числе продолжительно, из-за плохого состояния здоровья. Эти люди могут посвящать таким вопросам необходимое время, в отличие от менеджера, который может находиться под давлением повседневных деловых задач.

Хорошая **политика управления присутствием на рабочих местах** четко определяет, какие шаги работник должен предпринять, когда заболел, к кому ему нужно обратиться, когда связаться, чтобы обговорить действия, необходимые, чтобы помочь ему вернуться к работе.

Поддержание контакта

В рамках **управления присутствием на рабочих местах** работодатели должны знать, какие сотрудники отсутствуют (кто), почему они отсутствуют (хронические заболевания, инвалидность или по другим причинам), и сколько времени (дней, недель) они не работают. Если человек отсутствовал на работе из-за симптомов РС, важное значение имеет поддержание с ним контакта.

Понимание проблем человека, который пропускает работу, является жизненно важной частью продолжающихся отношений между работником и руководством. Знание этой информации позволит работодателю и работникам совместно разрабатывать план возвращения к трудовой деятельности.

Встреча с работником

Необходимы оценки перед возвращением к работе, а также анализ текущей работы. Это поможет определить, готов ли сотрудник вернуться к работе.

Этот процесс требует ряда соответствующих внешних экспертных заключений, в частности:

- Медицинской оценки
- Оценки здоровья и безопасности
- Реинтеграция (выявление необходимых адаптаций или барьеров)
- Возвращение к работе: составьте план вместе с сотрудником, который отсутствовал на работе.

Разработка графика возврата к трудовой деятельности

Работа с работником и группой поддержки в определенных, но адаптируемых временных рамках в целях возвращения на работу: готовы ли работники вернуться к работе? Какие изменения должны быть сделаны?

Последующие меры с обсуждением стратегии возвращения на работу: определите барьеры, которые препятствуют возвращению человека на работу и разработайте план по их преодолению совместно со специалистом в области менеджмента по вопросам инвалидности, врачом по профессиональным заболеваниям и другими экспертами.

Установите конкретные сроки для выполнения и рассмотрения. Если что-то не получается, все стороны должны быть готовы к изменениям.

Будьте готовы пересматривать план

По мере улучшения или изменения здоровья людей важно иметь возможность производить дополнительную адаптацию. План будет иметь больше шансов на успех, когда люди регулярно общаются и человек знает, что всегда есть возможность пересмотреть план по мере изменения обстоятельств.

Помните

- Сотрудники не всегда обязаны информировать своего работодателя о состоянии здоровья, но важно, чтобы люди могли самостоятельно определить, нуждаются ли они в поддержке.
- Когда люди чувствуют, что сообщать о своем состоянии здоровья для них безопасно, они будут говорить о своих проблемах с лицом, отвечающим за взаимоотношения с работниками, отделом кадров или другим назначенным сотрудником.
- Согласованный, консенсусный подход позволит обсуждать, какие разумные корректировки могут делаться, чтобы помогать людям оставаться в работе.
- Сотрудничество является ключом к успеху.

Практический пример:

Если работнику поставлен диагноз РС или другого заболевания, и он находится на больничном:

- Назначенное лицо, отвечающее за взаимоотношения с работниками, следит за ситуацией с работником.
- Поддерживается постоянный контакт по телефону, чтобы сотрудник были осведомлен о системе поддержки в компании, а также о процедурах возвращения к работе. Убедитесь, что назначенный сотрудник надлежащим образом квалифицирован, чтобы вести такие разговоры. Неквалифицированный человек может нанести серьезный ущерб репутации компании в столь сложное для работника время, когда он находится на больничном.
- Пусть люди знают о программах помощи работникам и о любой поддержке, оказываемой со стороны компании. Облегчите доступ к информации о программе возвращения к работе и о поддержке сотрудников, разместив ее в интранет компании и на досках объявлений.
- Прозрачность оплатит вам дивидендами в виде лояльности, здоровья на рабочем месте и морального духа персонала.

4. Образование

Обучение – личностное многообразие, сопричастность и осведомленность об инвалидности

Все сотрудники получают пользу от того, что в рабочей среде они смогут быть самими собой. **Многообразие** – это диапазон различий между людьми, включающий возраст, этническую принадлежность, пол, религиозные убеждения, физические способности, пол, социальный класс и все иное, чем люди отличаются друг от друга. **Сопричастность** касается расширения возможностей и организационных стратегий, в которых признаются и приветствуются самооценки, достоинство и сильные стороны всех людей. Определения **инвалидности** варьируются от человека к человеку, поэтому важно обсудить, как люди определяют это для себя; старайтесь не строить предположений³.



- Обучение в области осведомленности об инвалидности для компаний во многих европейских государствах частично финансируется. Узнайте из вашей локальной бизнес-сети, имеет ли ваша компания право на получение финансирования и пригласите специалиста по обучению посетить вашу компанию.
- Предварительно доведите до сведения персонала возможности обучения в области личностного многообразия и сопричастности, проведите информационные сессии для новых и давно работающих сотрудников, чтобы они были осведомлены о политике и процедурах компании. Приглашайте местные организации выступать на мероприятиях компании.
- Оцените обучение путем анкетирования персонала и предоставления регулярных, датированных обновлений (ежеквартально) по внутренним процедурам с целью удостовериться в том, что обучение и повышение осведомленности оказали влияние на поведение и отношения. Рекомендуемые вопросы анкеты приведены в Приложении 2.

**МНОГООБРАЗИЕ
ЯВЛЯЕТСЯ ФАКТОМ
СОВРЕМЕННОГО РАБОЧЕГО
МЕСТА; СОПРИЧАСТНОСТЬ
ЯВЛЯЕТСЯ ХОРОШИМ
БИЗНЕС-РЕШЕНИЕМ.**

³ International Labour Organisation (Международная организация труда) Managing Disability at Work http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf

Оценка воздействия ваших политик

Установите внутренние критерии измерения уровней присутствия на рабочем месте, включая качественные и количественные затраты для бизнеса.

- Оцените здоровье вашей рабочей силы и уровни присутствия на рабочем месте до внедрения изменений.
- Используйте анкеты, встречи персонала и собрания групп, чтобы получить реальное представление об этом.
- Продумайте политику после оценки того, насколько политика оказалась или не оказалась действенной, и внедрите стратегию перемен.
- Обсудите и осуществите меры при согласовании с работниками.



“

У каждого из нас есть свои нарушения здоровья. Но не думайте, что человек с неврологической болезнью не сможет выполнять свои рабочие обязанности, потому что это не так. Большинство людей, как и я, в течение нескольких месяцев или лет вообще не имеют симптомов. Это вопрос нескольких адаптаций

*Лори Шнайдер,
Первый человек с РС, который поднялся на гору Эверест*



Наличие действенной политики позволяет работникам:

- Поддерживать карьерный путь и профессиональную жизнь
- Реабилитироваться путем возвращения на работу
- Продолжать быть финансово независимым
- Продолжать применять на работе свое образование и опыт, а также улучшать свои навыки
- Иметь уверенность в том, что болезнь не всегда будет преградой

Заставьте
это
работать

И, в свою очередь, бизнесу:

- Удерживать ценных сотрудников
- Снижать затраты на временный персонал и предотвращать потери производительности
- Сокращать набор и затраты на обучение
- Соблюдать требования законодательства
- Иметь меньшую подверженность риску и, соответственно, меньшие расходы на страхование, что вытекает из меньших претензий
- Улучшать многообразие на рабочем месте

Многообразие на рабочем месте

“ Достижения не имеют цвета.
Леонтин Прайс, Сопрано ”



Приложение 1: Контрольный список для работодателя⁴

Пункт	Показатели	Рекомендации
Политика в области занятости	- Соответствие национальному законодательству - Соответствие европейским регламентам по вопросам инвалидности.	Доступна для всех сотрудников
Набор персонала	Регулярно пересматривается	Датировать и документировать последний пересмотр
Равные возможности и упреждающее трудоустройство	Назначение людей на основе их квалификации	Инструкции по набору персонала
Раскрытие информации о заболеваниях / инвалидности	- Безопасная среда для этого - Наличие процедур для взаимодействия с работником	Включено во внутреннюю политику
Обучение персонала и повышение его осведомленности	- Доступность информация для персонала - Обучение по многообразию и сопричасности	Регулярное распространение информации Один или два раза в год
Рабочая среда	Процессы и практики, установленные, чтобы соответствовать потребностям сотрудников	Включены в справочное пособие для работника
Надлежащая процедура	- Действенная процедура возвращения к работе - Внешняя помощь доступна при необходимости	Отдел кадров должен пересматривать и обновлять текущие процедуры
Гибкие рабочие условия	- Соответствие национальному законодательству по здравоохранению и безопасности - Возможность обсуждения с работодателем для выявления адаптаций к рабочему месту	Включено во внутреннюю политику и в справочное пособие для работника
Мониторинг	- Наличие регулярного процесса мониторинга - Публикации результатов	Каждые 6 месяцев Ежегодная публикация

⁴ ЕПРС, Пакт европейских работодателей для людей с РС, http://www.emsp.org/attachments/article/299/EMSP_PACT.pdf

Другие общие вопросы по многообразию и сопричастности:

1. Что означают для Вас многообразие и сопричастность?
2. Каковы Ваши представления о невольном предубеждении?
3. Как Ваш опыт и история жизни подготовили Вас, чтобы быть эффективным в этой среде, с данными ценностями компании в области многообразия/инициативы?
4. Какой аспект многообразной рабочей среды видится Вам наиболее сложным?
5. Какие шаги Вы предприняли, чтобы решить эту проблему?
6. Какой Вы имеете опыт работы с другими людьми, жизненный опыт которых отличается от Вашего собственного?
7. Расскажите о том времени, когда Вы должны были менять свой стиль работы, чтобы удовлетворить потребность в разнообразии или решить проблему?
8. Раскрывали ли Вы когда-нибудь свои персональные данные на рабочем месте?
9. Подверглись ли Вы дискриминации?
10. Как бы Вы справились с ситуацией, если коллега не принимал бы многообразия других?

11. **Что значит иметь приверженность идее многообразия? Как бы Вы развивали и применяли свою приверженность в этой компании?**
12. **Знаете ли Вы, что значит ценность многообразия для Вашего нынешнего работодателя? Какое влияние на эту ценность оказали Вы?**
13. **Какие усилия Вы предприняли (или в каких участвовали) в целях содействия компетентности и пониманию в отношении многообразия?**
14. **Что Вы сделали для дальнейшего развития своих знаний о многообразии? Включили ли Вы многообразие в Ваше профессиональное развитие? Как**
15. **Вы демонстрировали то, что Вы узнали?**
16. **Какие лидерские усилия Вы бы предприняли, чтобы обеспечить приверженность инициативе или ценности многообразия?**
17. **Какие стратегии Вы использовали для решения проблем многообразия? Каковы были позитивные и негативные стороны?**
18. **Какие три способа Вы считаете наиболее эффективными для создания ободряющей рабочей среды?**



Приложение 2. Полезные сайты

Существует много звеньев, занимающихся укреплением здоровья на рабочем месте и улучшением возможностей получения работы и продолжения карьеры для людей с РС. Некоторые из этих поставщиков услуг работали с ЕПРС над проектами в области занятости.

Информация о рассеянном склерозе

Члены ЕПРС в Европе

<http://emsp.org/emsp-members>

Международная федерация РС

<http://www.MSIF.com>

Shift.MS

<http://www.shift.ms>

Европейский совет мозга

<http://www.europeanbraincouncil.org>

Европейская федерация неврологических ассоциаций

<http://www.efna.net/>

Палата людей с особыми потребностями

www.epikoda.ee

Эстонский Союз поддержки пациентов с диагнозом Рассеянный Склероз

www.smk.ee

Пропаганда здорового образа жизни

Европейская сеть по укреплению здоровья на рабочем месте

<http://www.enwhp.org>

Фонд работы

<http://www.theworkfoundation.com>

Международная организация труда

www.ilo.org

Касса по трудоустройству

www.tootukassa.ee/toovoimereform

Страница Больничной кассы для работодателей

www.haigekassa.ee/et/tooandjale

Портал по социальному страхованию, раздел для людей с особыми потребностями

www.sotsiaalkindlustusamet.ee/puuetega-inimestele/

Возвращение к работе

Fit for Work (Пригоден к работе)

<http://fitforwork.org/>

Национальный институт по вопросам менеджмента в области инвалидности и реабилитации

<https://www.nidmar.ca>

Wellworking Matters (Вопросы хорошей работы)

<http://www.wellworkingmatters.co.uk>

Личностное многообразие и сопричастность

Решения проблем инвалидов на рабочем месте

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf

Business as Unusual

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf

Kanchi

<http://www.kanchi.org/>

Свободный доступ на портал

www.siiasaab.ee

Интернет-разработка, портал, через который люди с особыми потребностями смогут организовать для себя помощь волонтеров или заказать платные услуги

Helpific.com

Конфедерация работодателей Эстонии
www.employers.ee

Мультимедиа

Circle of Truth (Круг Истины): Раскрытие PC



на рабочем месте

https://youtu.be/Sd1_nrHZIJ4

The Ability Factor (Фактор трудопособности): MOT

https://youtu.be/o0lt0KFhUek

Психическое здоровье

Mind (Ум)

http://www.mind.org.uk

Grow (Рост)

http://www.grow.ie

Всемирная организация здравоохранения

http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health

Использованная литература

1. European Network for Workplace Health Promotion (2013). PH work: promoting healthy work for people with chronic illness. 9-ая инициатива (2011–2013) *www.enwhp.org/enwhp-initiatives/9th-initiative-ph-work.html*
2. Фонд работы, Ready to Work?: Meeting the Employment and Career Aspirations of People with MS. *www.theworkfoundation.com/Reports/289/Ready-to-Work-Meeting-the-employment-and-career-aspirations-of-people-with-Multiple-Sclerosis*
3. Национальный институт менеджмента и исследований по вопросам инвалидности [онлайн]. *www.nidmar.ca/education/education_online/online_module_descriptions.asp?progID=1*
4. International Labour Organisation Managing Disability in the Workplace *http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf*
5. Пакт ЕПРС Европейских работодателей для людей с РС, *www.emsp.org/attachments/article/299/EMSP_PACT.pdf*



Каждый год представители ЕПРС из разных стран собираются на Весеннюю конференцию организации. Начиная с 2009 г. это ежегодное мероприятие фокусируется также на том, чтобы собрать вместе молодых людей с РС для обеспечения того, чтобы их потребности превратились в приоритеты. На мероприятии 2013 года, ЕПРС задавала вопросы о том, какие вопросы для молодых людей с РС были наиболее важными. Характерными оказались два момента:

1) Возможности работы: показатели безработицы среди молодых людей в Европе всегда высоки, особенно среди людей с ограниченными возможностями.

2) Поддержка в сфере занятости: люди подвергаются дискриминации и, несмотря на свои навыки, теряют свои рабочие места. Многие работодатели не имеют полной информации о колеблющейся природе РС. Знание своих прав и предоставление решений для работодателей означало бы, что с людьми обращались бы лучше, и они могли бы дольше оставаться на рабочем месте.

Для получения дополнительной информации, пожалуйста, посетите веб-сайт ЕПРС:
www.emsp.org

Авторы:

Эмма Роган, координатор проекта ЕПРС (emma.rogan@emsp.org)

Элизабет Кэсилингем, менеджер программы ЕПРС (elisabeth.kasilingam@emsp.org)

Клод Бербек, координатор по связям с общественностью ЕПРС (claudiu.berberce@emsp.org)



PPP финансируется совместно с Европейским Союзом (DG Justice), в рамках программы PROGRESS. Мнения, выраженные в этом сообщении, являются исключительной ответственностью автора, и Исполнительное агентство не несет ответственности ни за какой возможный способ использования содержащейся в нем информации.





EUROPEAN
MULTIPLE SCLEROSIS
PLATFORM



EESTI
SCLEROSIS MULTIPLEX'I
ÜHINGUTE LIIT