

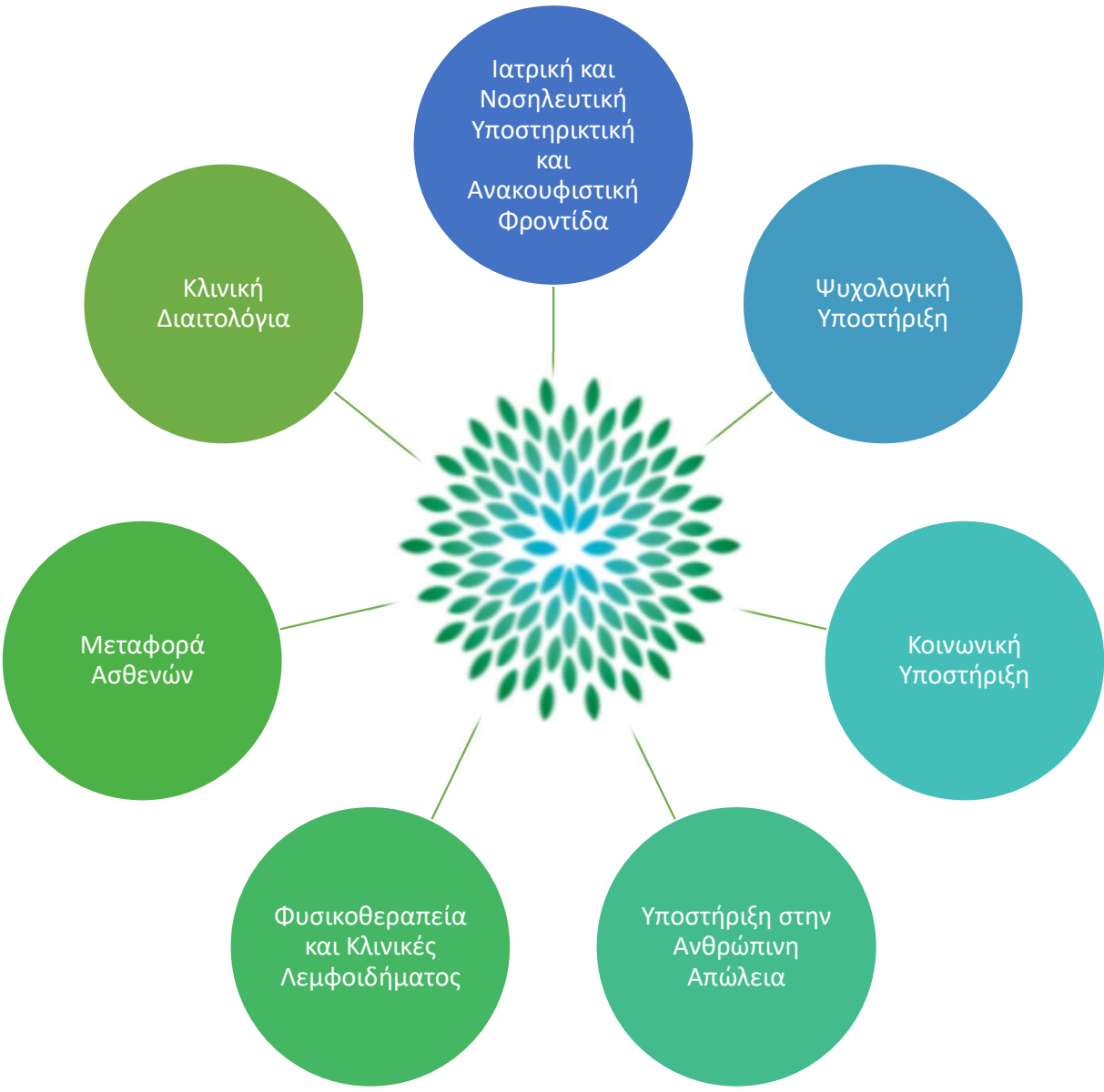
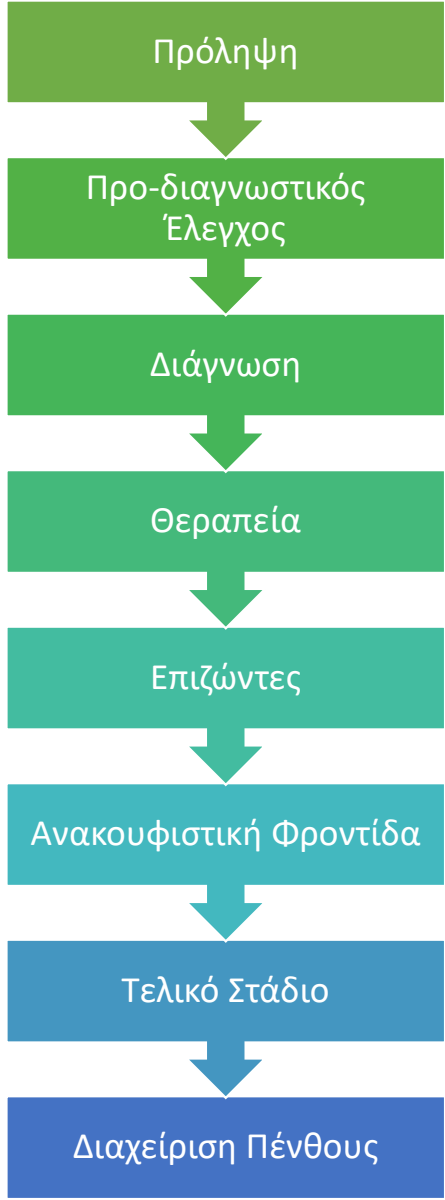


«Ξεπερνώντας τα Εμπόδια γύρω από τον Καρκίνο και την Εργασία: Ο Ρόλος του Εργοδότη»

Έμιλυ Παναγιώτου (Κοινωνική Λειτουργός)

Άρτεμις Κοματίνα (Συμβουλευτική Ψυχολόγος/ Συντονίστρια Ψυχοκοινωνικής Υπηρεσίας)





- ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ**
- Εξάλειψη του ιού HPV
 - Ευρωπαϊκός Κώδικας κατά του Καρκίνου
 - Καρκίνος του Παχέος Εντέρου
 - Παγκρεατικός Καρκίνος
 - Καρκίνος του Λάρυγγα
 - Καρκίνος Ουροδόχου Κύστη
 - Ανδρικός Καρκίνος
 - Καρκίνος του Δέρματος
 - Καρκίνος Θυροειδούς Αδένα



ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ

ΠΑΓΚΥΠΡΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Εθνική Επιτροπή για την Στρατηγική του Καρκίνου στην Κύπρο

Ομοσπονδία Συνδέσμων Ασθενών Κύπρου (ΟΣΑΚ)

Ογκολογικό Κέντρο Τράπεζας Κύπρου

Εθνική Αρχή Ηλεκτρονικής Υγείας στην Κύπρο

Εθνική Επιτροπή για τον Έλεγχο του Καπνού

Παγκύπριο Συντονιστικό Σώμα Εθελοντισμού

ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Association of European Cancer Leagues (ECPC)

Association of European Cancer Leagues (ECL)

Digestive Cancers Europe

European Patient Forum (EPF)

Union for International Cancer Control (UICC)

European Society for Medical Oncology (ESMO)

World Pancreatic Coalition

European Association for Palliative Care (EAPC)

European Oncology Nursing Society (EONS)

International Psycho-oncology Society (IPOS)

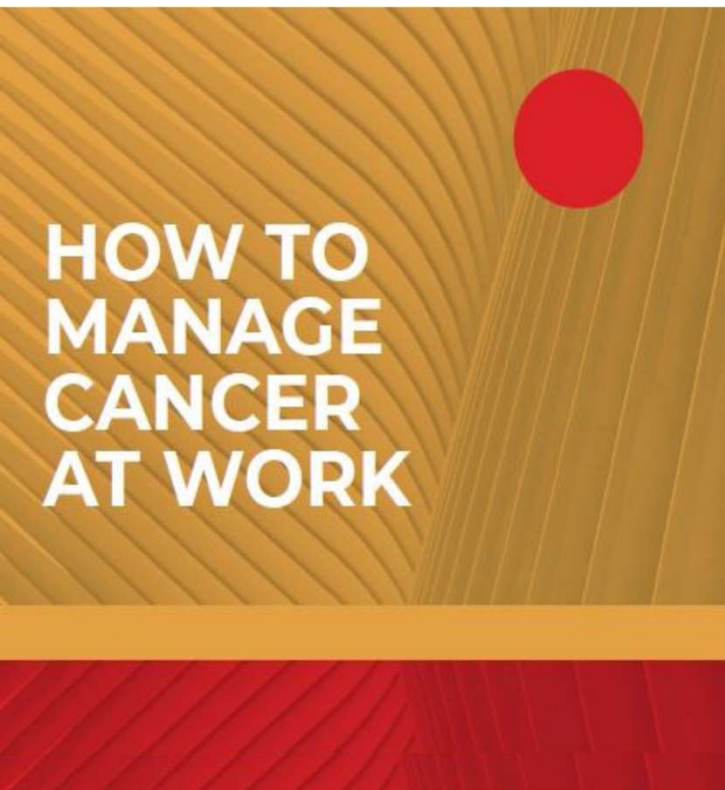
The Association of European Cancer Leagues (ECL)

■ Το ECL είναι ένας μη κερδοσκοπικός, πανευρωπαϊκός οργανισμός ομπρέλα εθνικών και περιφερειακών αντικαρκινικών εταιρειών με έδρα τις Βρυξέλλες. Υποστηρίζει τη βελτίωση του ελέγχου και της περίθαλψης του καρκίνου και επιδρά στις πολιτικές της ΕΕ.

■ Τα μέλη συνεργάζονται μέσω ομάδων εργασίας.



Ομάδα Εργασίας – Καρκίνος και Εργασία



A Handbook for Employers, HR Professionals, Managers, Businesses & Organisations



Περιεχόμενο παρουσίασης

Γιατί είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί ο καρκίνος στο χώρο εργασίας;

Πώς να διαχειριστείτε τον καρκίνο στην εργασία;

Καλές πρακτικές για Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού/
Εργοδότες

Ερωτήσεις και Απαντήσεις

- Όταν υπάλληλος διαγνωστεί με καρκίνο
 - Όταν απουσιάζει ο εργαζόμενος
 - Όταν επιστρέψει ο υπάλληλος στην εργασία
 - Όταν η επιστροφή δεν είναι δυνατή
- 

Γιατί είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί ο καρκίνος στο χώρο εργασίας;

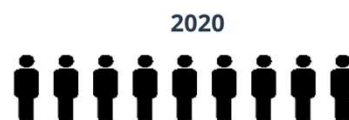


Γιατί είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί ο καρκίνος στο χώρο εργασίας;

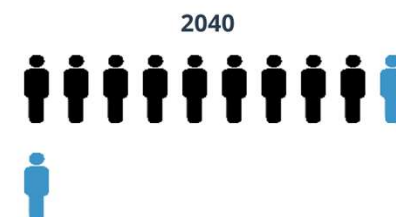
1. Αυξητική τάση των νέων περιστατικών καρκίνου στην Κύπρο

- Η συχνότητα εμφάνισης καρκίνου αυξάνεται και τα ποσοστά επιβίωσης αυξάνονται, όλο και περισσότεροι άνθρωποι ζουν με την ασθένεια
- Εκτιμάται ότι στην Κύπρο ένας στους τέσσερις θα προσβληθεί από καρκίνο στη διάρκεια της ζωής του

Estimated number of new cases from 2020 to 2040, Both sexes, age [0-85+]
All cancers
Europe



4.40M



5.32M

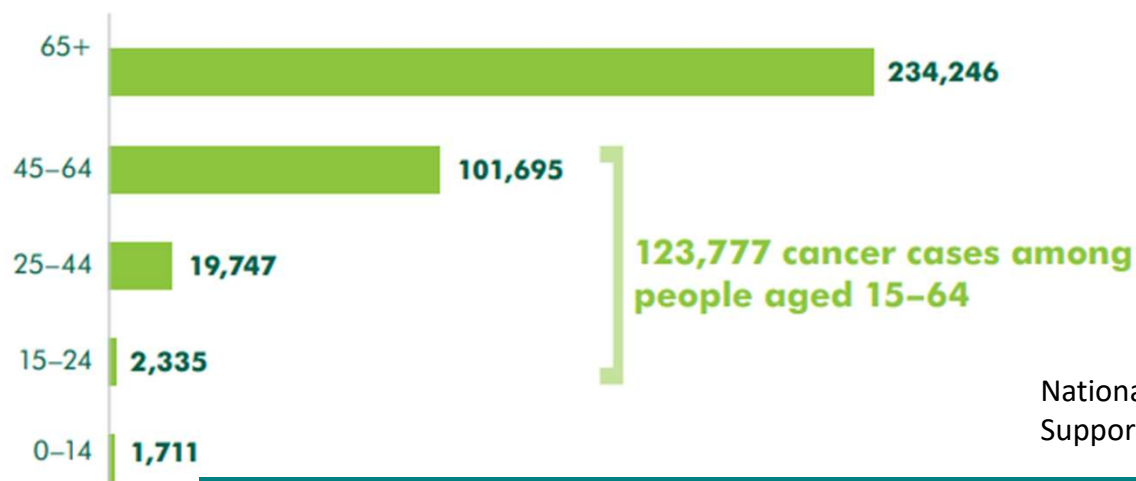


1.6 εκατ

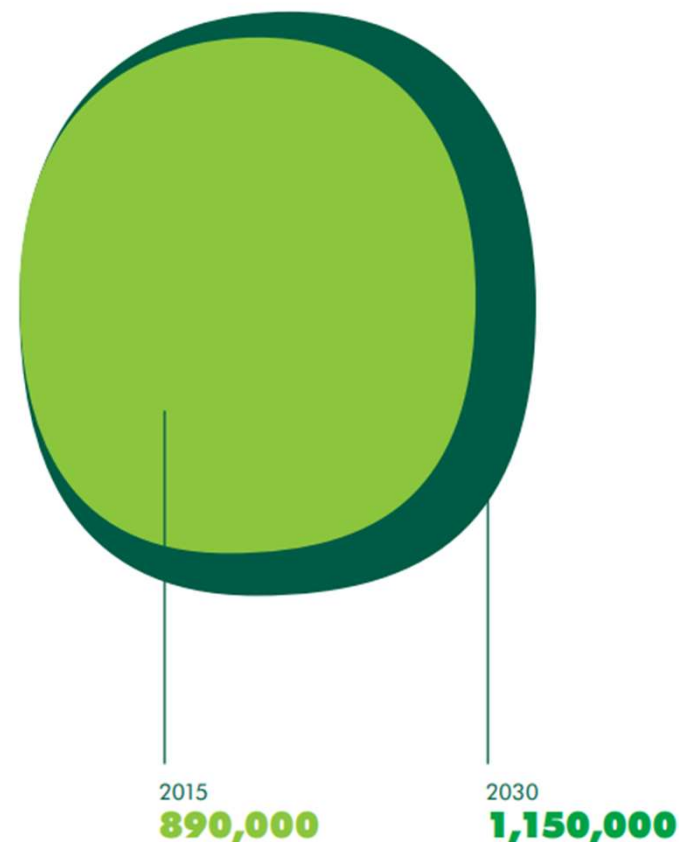
ατόμων με εμπειρία καρκίνου που
διαγιγνώσκονται στην Ευρώπη είναι σε
ηλικία εργασίας

- Δηλαδή, ένας στους δύο θα αντιμετωπίσουν έμμεσα ή άμεσα μια διάγνωση καρκίνου, είτε στη διάρκεια της ζωής τους, είτε στον ευρύτερο οικογενειακό μας κύκλο

Cancer incidence, UK, 2015, by age grouping, all cancers combined



Estimated number of people of working age (16-65) living with a cancer diagnosis in the UK, 2015 and 2030



National Cancer Registry and Analysis Service, PHE and Macmillan Cancer Support, 2017

2. Η υποστήριξη και η επάνοδος των εργαζομένων στην εργασία μετά τον καρκίνο είναι ένα θέμα με ιδιαίτερη κοινωνική σημασία που θα απασχολεί ολοένα και περισσότερο τους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις και την πολιτεία

- Σημαντική πρόοδος...αλλά υπάρχει περιθώριο βελτίωσης

Το ποσοστό ανεργίας μετά από καρκίνο αυξάνεται

Έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους ή τον εργοδότη τους

Ανεπιθύμητες αλλαγές στην κατάσταση εργασίας, όπως, μείωση των ευθυνών, στασιμότητα μισθού ή/και ανακοπή της εξέλιξης της σταδιοδρομίας

Αλλαγή εργασίας η εργοδότη

Πρόωρη συνταξιοδότηση

Ανεργία και μειωμένο εισόδημα

Απόλυση

3. Η έγκαιρη στήριξη και μια καλά σχεδιασμένη διαδικασία επιστροφής στην εργασία θα έχει σημαντικά οφέλη για την επιχείρησή σας, αλλά και για την ευημερία και αποκατάσταση των εργαζομένων

- Μείωση του κόστους της μακροχρόνιας απουσίας
- Μείωση του κόστους πρόσληψης νέου υπαλλήλου
- Βελτίωση της παραγωγικότητας των ατόμων με εμπειρία καρκίνου κατά τη διάρκεια της παρουσίας στο χώρο εργασίας



85%

ατόμων με εμπειρία καρκίνου εκφράζουν ότι ήταν σημαντικό για αυτούς να συνεχίσουν την εργασία μετά την διάγνωση τους

62%

ατόμων με εμπειρία καρκίνου επιστρέφουν στην εργασία τους στο διάστημα 12 μηνών από την διάγνωση τους

89%

ατόμων με εμπειρία καρκίνου επιστρέφουν στην εργασία τους στο διάστημα 24 μηνών από την διάγνωση τους

4. Ενίσχυση η αναβάθμιση της δημόσιας εικόνας της επιχείρησής σας

- Η δημιουργία ενός ανθρωποκεντρικού εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς μπορεί να συμβάλει στην θετική εικόνα της επιχείρησής σας και στην προσέλκυση ταλαντούχων εργαζομένων
- Ενδυνάμωση αισθήματος αφοσίωσης μεταξύ των εργαζομένων και των συναδέλφων που επηρεάζονται
- Λήψη περισσότερης υποστήριξης και τόνωση του ηθικού άλλων συναδέλφων
- «Εργοδότης επιλογής»

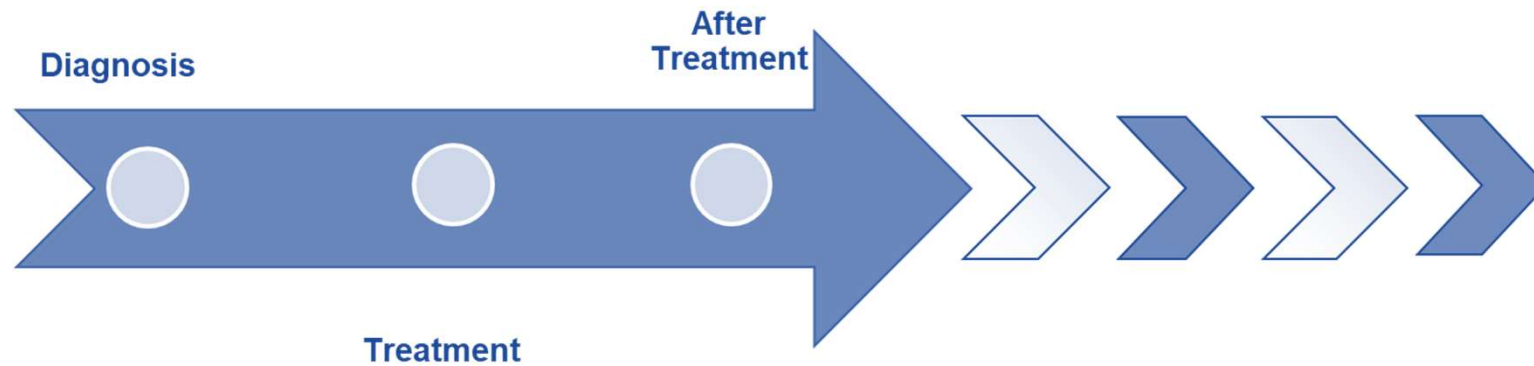


Πως θα μπορούσατε να διαχειριστείτε τον καρκίνο στο χώρο εργασίας;

- Σκεφτείτε το δικό σας περιβάλλον εργασίας.
- Πως έχετε στηρίξει ή πως θα μπορούσατε να υποστηρίξετε έναν άτομο με εμπειρία καρκίνου:
 - στην διάγνωση,
 - κατά την περίοδο θεραπείας ή
 - στο στάδιο της επιστροφής του ατόμου στην εργασία;



Πώς να διαχειριστείτε τον καρκίνο στην εργασία;



Όταν υπάλληλος διαγνωστεί με καρκίνο

Τι σημαίνει διάγνωση καρκίνου;

Ποια είναι η διάγνωση;

Τι θεραπεία θα χρειαστεί;

Τι είναι η χημειοθεραπεία;

Τι είναι η ακτινοθεραπεία;

Τι είναι η ορμονοθεραπεία;

Τι χειρουργική επέμβαση θα χρειαστεί;

Ποιες είναι οι πιθανές παρενέργειες των θεραπειών;



Για πόσο καιρό θα διαρκέσουν οι θεραπείες;

Η εργασία κατά τη διάρκεια της θεραπείας θα είναι εφικτή;

Τι επιπτώσεις θα έχει η κατάσταση – για τον εργαζόμενο, για άλλα μέλη του προσωπικού και για τον εργοδότη;



- Σύγχυση
- Δυσπιστία
- Λύπη
- Θλίψη
- Μεταμέλεια
- Ενοχή
- Θυμός
- Απομόνωση
- Άγχος/
Πανικός
- Κενό
- Φόβο
- Αδικία
- Ανησυχία
- Ανηδονία
- Μοναξιά
- Απόγνωση/ Απελπισία
- Άρνηση
- Κούραση



Κρατήστε επαφή με τους υπαλλήλους σας με τρόπο που είχε συμφωνηθεί προηγουμένως και από τα δύο μέρη

Δείξτε ενδιαφέρον και ανησυχία για τους πάσχοντες εργαζόμενους, τις οικογένειές τους και τα εργασιακά τους ζητήματα

Να γνωρίζετε ότι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την κατάσταση με διαφορετικό τρόπο - ενώ κάποιοι την αντιλαμβάνονται ως διακοπή στη ζωή ή μια πολύ δύσκολη περίοδο, άλλοι μπορεί να θεωρούν ότι έδωσε στη ζωή τους μεγαλύτερο νόημα.

Φροντίστε να προσαρμόσετε την επικοινωνία σας αναλόγως

Όταν
απουσιάζει ο
εργαζόμενος



Όταν απουσιάζει ο εργαζόμενος

Ακούστε τι θέλουν να μοιραστούν οι εργαζόμενοί σας

Αναγνωρίστε τις ανάγκες τους

Στείλτε μια κάρτα με ευχές ανάρρωσης ή/και ένα δώρο (π.χ. μετά από ένα χειρουργείο ή όταν θα λάβει εξιτήριο από το νοσοκομείο)

Προσκαλέστε τους υπαλλήλους σας σε εκδηλώσεις, όπως π.χ. σε ένα καφέ με την ομάδα εργασίας που ανήκουν

Αφήστε το στην ατομική κρίση των ασθενών υπαλλήλων να αποφασίσουν αν μπορούν να το κάνουν ή αν προτιμούν να μην έρθουν



Όταν απουσιάζει ο εργαζόμενος

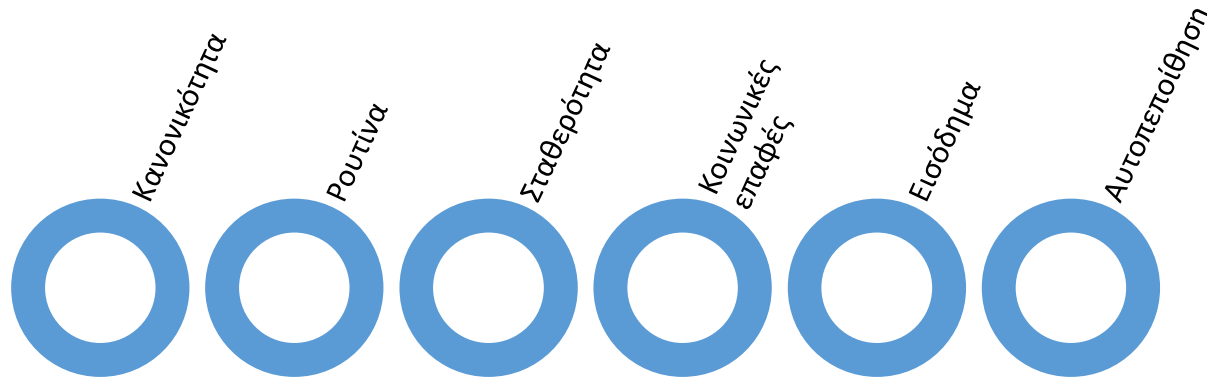
Εξετάστε το ενδεχόμενο να
επισκεφθείτε τους υπαλλήλους στο
σπίτι

Αν αυτό είναι εντάξει για αυτούς, ποια
ώρα είναι βολική, ποιος από την
ομάδα θα τους επισκεφθεί και

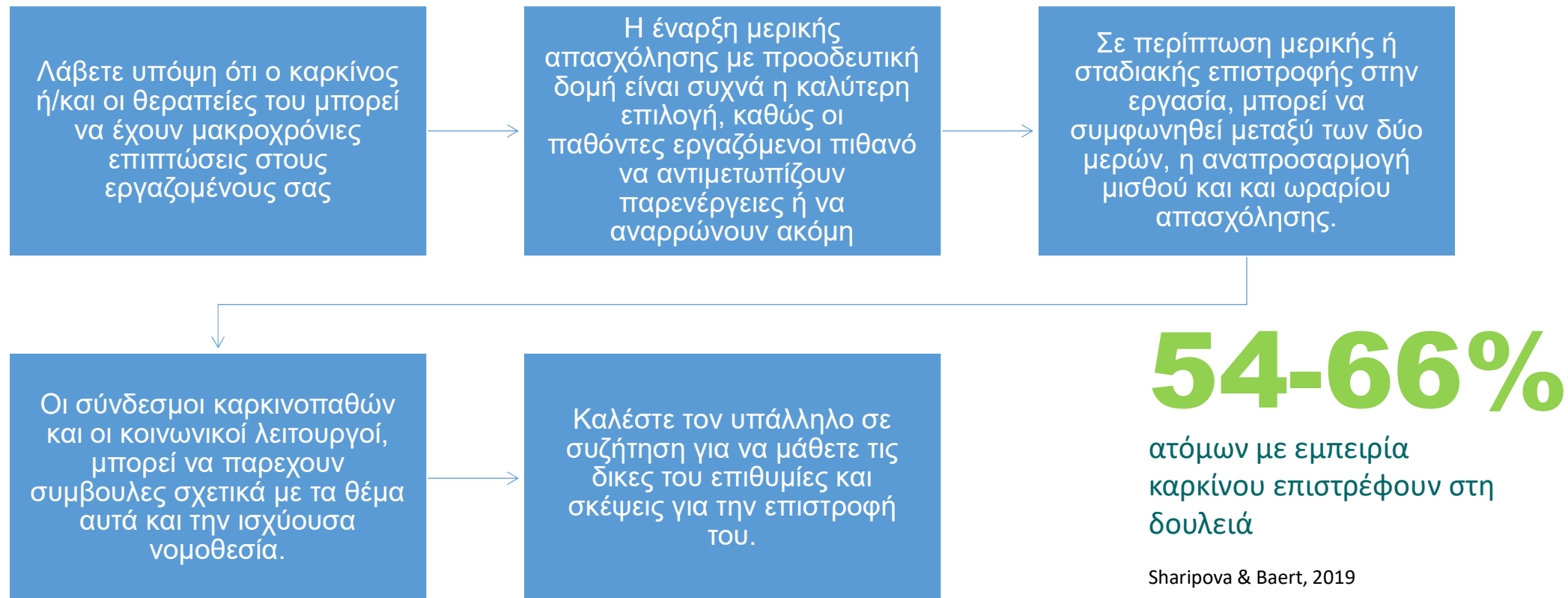
Αν επιθυμούν να συζητήσουν θέματα
που σχετίζονται με την εργασία

Όταν το άτομο επιθυμεί και μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται κατά τη διάρκεια της θεραπείας

- Άτομα με εμπειρία καρκίνου συχνά επιθυμούν να συνεχίσουν την εργασία τους, όχι μόνο για να εξασφαλίσουν τη θέση ή το εισόδημά τους, αλλά και ως διέξοδο από το άγχος και το φόβο και άλλα δύσκολα συναισθήματα
- Εάν ο εργαζόμενος συνεχίσει να εργάζεται κατά τη διάρκεια της θεραπείας, ο εργοδότης θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος να προβεί σε εύλογες προσαρμογές, όπως και στο στάδιο της επανένταξης στην εργασία μετά από την θεραπεία



Προετοιμασία για επιστροφή του υπαλλήλου στην εργασία



Όταν επιστρέψει ο υπάλληλος στην εργασία

Βοηθητικές / κατευθυντικές ερωτήσεις:

- Ποιες εργασίες μπορούν να κάνουν οι υπάλληλοί μου χωρίς προβλήματα;
- Ποιες εργασίες δεν μπορούν να κάνουν οι υπάλληλοί μου ακόμα;
- Ποιες εργασίες είναι πιο κουραστικές και ποιες μπορούν να ενεργοποιούν τους υπαλλήλους μου;
- Ποιες λύσεις και επιλογές μπορώ να εξετάσω/να προτείνω; Ποιες λύσεις και επιλογές εισηγούνται οι ιατροί;
- Αποτελεί επιλογή η μερική/σταδιακή επιστροφή στην εργασία;
- Ποιες λύσεις και επιλογές προτείνουν οι πάσχοντες εργαζόμενοι;



Πιθανές τροποποιήσεις για καλύτερη απόδοση του υπαλλήλου

Ένα διαφορετικό
εργασιακό ρόλο η/ και
καθήκοντα

Λιγότερα καθήκοντα –
Ευέλικτο ωράριο
εργασίας η διαφορετικό
πρόγραμμα (π.χ. όχι
νυχτερινές βάρδιες)

(Μερική) εργασία από
το σπίτι/ τηλεργασία

Καθοδήγηση η
κατάρτιση για την
εκμάθηση νέων,
διαφορετικών
καθηκόντων

Προσαρμογή στον νέο
χώρο εργασίας,
συμπεριλαμβανομένων
αλλαγών στο φυσικό
περιβάλλον του
γραφείου (διαφορετική
καρέκλα, εξοπλισμός
ατομικής προστασίας,
ήσυχος χώρος
εργασίας)

20-30%

ατόμων με εμπειρία καρκίνου
αναφέρουν εξασθένηση της
ικανότητάς τους προς εργασία

Wells et al, 2012

Όταν η επιστροφή στη δουλειά δεν είναι δυνατή

- Αυτό μπορεί να οφείλεται σε υποτροπή ή σε έντονες σωματικές και συναισθηματικές παρενέργειες της νόσου και των θεραπειών
- Μπορεί να βρεθείτε αντιμέτωποι με μια κατάσταση στην οποία οι υπάλληλοί σας μπορεί να είναι σοβαρά άρρωστοι και η ανάρρωση είναι αβέβαιη



Πως στηρίζεται ένα άτομο που αποσύρεται από την εργασία

- Μείνετε σε επαφή, δείξτε ενσυναίσθηση και δείξτε την υποστήριξή σας προς τους υπαλλήλους σας, ώστε να μην αισθάνονται απομονωμένοι
- Μπορεί να βρεθείτε αντιμέτωποι με μια κατάσταση στην οποία οι υπάλληλοί σας μπορεί να είναι σοβαρά άρρωστοι και η ανάρρωση είναι αβέβαιη
- Εκφραστε το ενδιαφέρον και την ανησυχία σας
- Δείξτε ενσυναίσθηση και κατανόηση για τις ανάγκες των εργαζομένων σας
- Ακούστε προσεκτικά και δώστε αρκετό χώρο στους υπαλλήλους σας να ανοιχτούν και να μιλήσουν γι' αυτό
- Μην λέτε ότι όλα θα πάνε καλά
- Φροντίστε να στείλετε ένα δώρο
- Τηλεφωνείτε τακτικά
- Αν οι εργαζόμενοι το επιθυμούν, επισκεφτείτε τους
- Αφιερώστε χρόνο για να ενημερώσετε το προσωπικό σας σχετικά με την κατάσταση των συναδέλφων τους



Καλές πρακτικές για διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες

- Στήριξη εργαζομένων με οικονομικές δωρεές/ εξέταση του ενδεχομένου πρόσθετης οικονομικής στήριξης
- Παροχή της δυνατότητας για συνάντηση με εργασιακό ψυχολόγο
- Ψυχοκοινωνική υποστήριξη
- Παροχή πακέτων βιταμινών στους εργαζόμενους σε απαιτητικές περιόδους
- Υποστήριξη εργαζομένων ασθενών με τη φύλαξη παιδιών κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού προσφέροντας τη δυνατότητα δωρεάν μετάβασης σε καλοκαιρινές κατασκηνώσεις
- Αξιολόγηση και υποστήριξη με βάση τις συγκεκριμένες ατομικές ανάγκες του ατόμου με εμπειρία καρκίνου

The TESCO logo is displayed in red capital letters with a blue and white striped underline.The Slovak Telekom logo features a stylized pink 'T' followed by the text 'Slovak Telekom' in grey.The TAPLA logo consists of a red and white stylized 'T' followed by the word 'TAPLA' in bold black capital letters.The vaudoise logo features a green stylized infinity symbol followed by the word 'vaudoise' in green lowercase letters.The suara COOPERATIVA logo shows an orange stylized 'C' followed by the word 'suara' in orange lowercase letters and 'COOPERATIVA' in small black capital letters below it.

Επίσης,

- Παροχή ψυχολογικής υποστήριξης για να διασφαλιστεί ότι η ομάδα κατανοεί την κατάσταση και υποστηρίζει τους ασθενείς
- Προώθηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ενθάρρυνση των εργαζομένων να ασκούνται και να υιοθετούν υγιείς τρόπου ζωής
- Ένταξη του καρκίνου στην στρατηγική ευημερίας του οργανισμού (Workplace Wellbeing), εστίαση στην ενημέρωση, στην πρόληψη και στην έγκαιρη διάγνωση, και παροχή της δυνατότητα για διαγνωστικές εξετάσεις στο προσωπικό
- Παρακολούθηση της συχνότητας εμφάνισης καρκίνου στον χώρο εργασίας, καθώς και του ποσοστού των ανθρώπων που επιστρέφουν με επιτυχία στην εργασία (επί του παρόντος, λίγοι εργοδότες συγκεντρώνουν αυτές τις πληροφορίες)
- Ανάπτυξη και εφαρμογή ειδικής πολιτικής για τον καρκίνο





ΠΑΣΥΚΑΦ

ΠΑΓΚΥΠΡΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΚΑΡΚΙΝΟΠΑΘΩΝ ΚΑΙ ΦΙΛΩΝ

Σας ευχαριστούμε για την προσοχή σας!

77 77 19 86
www.pasykaf.org