

Разработка по  
проблеме РС на  
рабочем месте:

# Практическое пособие для работодателей



**emsp**

EUROPEAN  
MULTIPLE SCLEROSIS  
PLATFORM



25

EESTI  
SKLEROSIS MULTIPLEXI  
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](http://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 заболевания<sup>1</sup>. 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

<sup>1</sup> 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](http://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](http://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 роста<sup>1</sup>. 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 работы<sup>2</sup>. 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.

<sup>1</sup> 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](http://www.enwhp.org/enwhp-initiatives/9th-initiative-ph-work.html)

<sup>2</sup> 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](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 личностного 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:

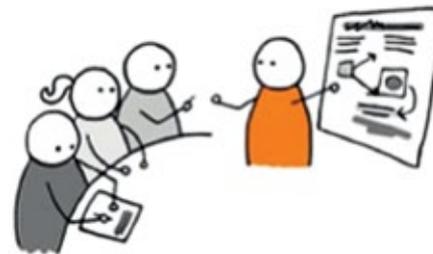
**Если работнику поставлен диагноз РС или другого заболевания, и он находится на больничном:**

- 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 предположений<sup>3</sup>.



- 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.**

<sup>3</sup> International Labour Organisation (Международная организация труда) Managing Disability at Work [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_103324.pdf](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 работодателя<sup>4</sup>

Пункт	Показатели	Рекомендации
Политика в области занятости	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Соответствие национальному законодательству</li> <li>- Соответствие европейским регламентам по вопросам инвалидности.</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Безопасная среда для этого</li> <li>- Наличие процедур для взаимодействия с работником</li> </ul>	Включено во внутреннюю политику
Обучение персонала и повышение его осведомленности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Доступность информация для персонала</li> <li>- Обучение по многообразию и сопричасности</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Действенная процедура возвращения к работе</li> <li>- Внешняя помощь доступна при необходимости</li> </ul>	Отдел кадров должен пересматривать и обновлять текущие процедуры
Гибкие рабочие условия	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Соответствие национальному законодательству по здравоохранению и безопасности</li> <li>- Возможность обсуждения с работодателем для выявления адаптаций к рабочему месту</li> </ul>	Включено во внутреннюю политику и в справочное пособие для работника
Мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие регулярного процесса мониторинга</li> <li>- Публикации результатов</li> </ul>	Каждые 6 месяцев Ежегодная публикация

<sup>4</sup> ЕПРС, Пакт европейских работодателей для людей с РС, [http://www.emsp.org/attachments/article/299/EMSP\\_PACT.pdf](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](http://www.epikoda.ee)

Эстонский Союз поддержки пациентов с диагнозом Рассеянный Склероз

[www.smk.ee](http://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](http://www.ilo.org)

Касса по трудоустройству

[www.tootukassa.ee/toovoimereform](http://www.tootukassa.ee/toovoimereform)

Страница Больничной кассы для работодателей

[www.haigekassa.ee/et/tooandjale](http://www.haigekassa.ee/et/tooandjale)

Портал по социальному страхованию, раздел для людей с особыми потребностями

[www.sotsiaalkindlustusamet.ee/puuetega-inimestele/](http://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](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](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](http://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](http://www.emsp.org)

## Авторы:

Эмма Роган, координатор проекта ЕПРС ([emma.rogan@emsp.org](mailto:emma.rogan@emsp.org))

Элизабет Кэсилингем, менеджер программы ЕПРС ([elisabeth.kasilingam@emsp.org](mailto:elisabeth.kasilingam@emsp.org))

Клод Бербек, координатор по связям с общественностью ЕПРС ([claudiu.berberce@emsp.org](mailto: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