

Πρότυπο παρουσίασης

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ	
<b>ΘΕΜΑ</b>	Ευημερία στο χώρο εργασίας
<b>ΤΙΤΛΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ</b>	Μέτρα προαγωγής της ευημερίας μέσα σε ένα σύγχρονο και ανθρωποκεντρικό περιβάλλον εργασίας
<b>ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ</b>	Remedica Ltd
<b>ΑΡΙΘ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</b>	720
<b>Χώρα</b>	Κύπρος
<b>Διεύθυνση</b>	Αχαρνών, Βιομηχανική Περιοχή Λεμεσού, 3056, ΤΘ 51706, 3508 Λεμεσός
<b>Τηλ.:</b>	25553211
<b>Φαξ:</b>	25390192
<b>Ηλ. Ταχ.:</b>	hse@remedica.com.cy
<b>Αρμόδιος επικοινωνίας</b>	Σοφινός Κυριακίδης Διευθυντής Ασφάλειας, Υγείας και Περιβάλλοντος
<b>ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ</b>	Remedica Ltd (η επιχείρηση)
<b>Χώρα</b>	
<b>Διεύθυνση</b>	
<b>Τηλ.:</b>	
<b>Φαξ:</b>	
<b>Ηλ. Ταχ.:</b>	
<b>Αρμόδιος επικοινωνίας</b>	
<b>ΤΟΜΕΑΣ</b>	Παρασκευή και συσκευασία φαρμάκων (ιατρικών)
<b>ΚΑΘΗΚΟΝ</b>	Η ανάγκη για προαγωγή της ευημερίας μέσα σε ένα σύγχρονο και ανθρωποκεντρικό περιβάλλον εργασίας.
<b>ΠΡΟΒΛΗΜΑ (κίνδυνος/επικινδυνότητα/συνέπεια)</b>	<p>Είναι πλέον ευρέως γνωστό ότι η ευημερία στην εργασία αποτελεί ένα πολύ σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική (ψυχική) υγεία του προσωπικού.</p> <p>Η εταιρεία έχει εντοπίσει μέσω διαδικασιών αμφίδρομης επικοινωνίας με το προσωπικό της ότι ειδικά κατά την περίοδο των μέτρων πανδημίας COVID-19, μέλη του προσωπικού βίωσαν αρνητικά συναισθήματα για παρατεταμένο χρονικό διάστημα (άγχος, κοινωνική απομόνωση, παραγκώνιση, κατάθλιψη).</p> <p>Ως εκ τούτου η εταιρεία έδρασε με μια δέσμη μέτρων ανάπτυξης της ευημερίας στην εργασία με σκοπό την ανατροπή αυτών των αισθημάτων, και την πρόληψη εμφάνισης αυτών στο μέλλον.</p>
<b>ΛΥΣΗ (πρόληψη κινδύνου)</b>	

### Διαφάνεια και καθορισμός δεοντολογίας

1. **Έρευνα ικανοποίησης προσωπικού, και αξιολόγησης τμημάτων και διευθυντικής ομάδας.** Κάθε χρόνο διεξάγεται έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων, έρευνα αξιολόγησης τμημάτων, και έρευνα αξιολόγησης διευθυντικής ομάδας με ανώνυμη υποβολή ερωτηματολογίων. Με αυτό το τρόπο το κάθε μέλος του προσωπικού μπορεί να αξιολογήσει την εταιρεία, τα τμήματα ακόμη και την διευθυντική ομάδα, μέσω ανώνυμου ερωτηματολογίου.
2. **Εγχειρίδιο εργοδοτούμενου.** Όλες οι διαδικασίες ανθρωπίνου δυναμικού, τα ωφελήματα, άδειες και οι υποχρεώσεις είναι διαθέσιμες σε όλους τους εργαζομένους έτσι ώστε να γνωρίζουν τι δικαιούνται και τι απαιτείται από αυτούς.
3. **Κώδικας Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς.** Περιγράφει τις απαιτήσεις της εταιρείας για θέματα συμπεριφοράς για την εξάλειψη τυχών μη θεμιτών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας.
4. **Κοινοποίηση οργανωτικού διαγράμματος και βιογραφικών διευθυντών/προϊσταμένων.** Το οργανωτικό διάγραμμα της εταιρείας και τα βιογραφικά της ευρύτερης διευθυντικής ομάδας (άνωτεροι διευθυντές, διευθυντές και επικεφαλής τμημάτων), είναι διαθέσιμα σε όλο το προσωπικό μέσω του ενδο-δικτύου της εταιρείας όπου όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση.

### Αναγνώριση

5. **Συνάδελφος του Μήνα.** Σχέδιο για την αναγνώριση συναδέλφων που αποτελούν πρότυπα συμπεριφοράς ή/και παραγωγικότητας. Εκτός από την αναγνώριση δίδεται το συμβολικό ποσό των €100, μια ημέρα επιπλέον άδεια, και ένα μήνα στάθμευση εντός των εγκαταστάσεων. Επίσης κάθε τέλος του χρόνου ένας από τους 12 Συνάδελφους του Μήνα θα ανακηρυχθεί Συνάδελφος της Χρονιάς όπου θα λάβει επιπλέον αναγνώριση και συμβολικά δώρα.

### Ευεξία και εκπτώσεις σε υπηρεσίες

6. **Σχέδιο εκπτώσεων.** Οι εργοδοτούμενοι της Remedica δικαιούνται σημαντικές εκπτώσεις σε προϊόντα και υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένων εστιατορίων, γυμναστηρίων, υπηρεσιών ευεξίας και σπα, ξενοδοχεία, τουριστικών γραφείων κτλ. Το σχέδιο καλύπτει πάνω από 150 παρόχους υπηρεσιών/καταστήματα.
7. **Γυμναστήριο.** Η εταιρεία διαθέτει δικό της γυμναστήριο στο Κτίριο 12 δωρεάν για όλο το προσωπικό της.

### Υποστήριξη μητρότητας

8. **Δωμάτιο θηλασμού.** Η εταιρεία διαθέτει δωμάτιο θηλασμού για τις νέες μητέρες οι οποίες θηλάζουν, έτσι ώστε να μπορούν να εξάγουν το μητρικό γάλα κατά τον εργασιακό χρόνο, να το διατηρήσουν σε ειδικό ψυγείο και να το πάρουν μαζί τους όταν σχολάσουν.
9. **Δωροκουπόνι για όλους τους νέους γονείς.** Η εταιρεία δωρίζει ένα δωροκουπόνι αξίας €50 από καταστήματα βρεφικών ειδών, για κάθε νεογέννητο που αποκτά η/ο κάθε συνάδελφος.

### Επιχορήγηση μεταφοράς με λεωφορείο από και προς την εργασία από άλλες πόλεις

10. **Επιχορηγημένη μεταφορά από και προς Λευκωσία- Σκαρίνου και Πάφο.** Η μεταφορά γίνεται με τρία δρομολόγια λεωφορείων από και προς την εταιρεία για τους εργοδοτούμενους της που ζουν σε άλλες πόλεις.

### Αμφίδρομη επικοινωνία

11. **Ας μιλήσουμε με τον Ανώτατο Εκτελεστικό Διευθυντή.** Πρωτοβουλία όπου ο κάθε εργοδοτούμενος μπορεί να συναντηθεί και να μιλήσει κατά πρόσωπο με τον Ανώτατο Εκτελεστικό Διευθυντή της εταιρείας για οποιοδήποτε εργασιακό θέμα. Έχει πραγματοποιηθεί το Νοέμβριο 2022, Μάρτιο 2023, και τον Ιούνιο 2023. Η επόμενη προγραμματίζεται σύντομα.

12. **Φιλοφρονήσεις, παράπονα και προτάσεις.** Διαδικασία για υποβολή ανώνυμων προτάσεων ή παραπόνων ή φιλοφρονήσεων.
13. **Υποβολή αιτημάτων.** Ο κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα μέσω του ενδο-δικτύου να υποβάλει αιτήματα στα τμήματα ανθρωπίνου δυναμικού, μηχανικής και έργων, πληροφορικής, ασφάλειας υγείας και περιβάλλοντος, ελέγχου ποιότητας, μικροβιολογικό, και προγραμματισμού και εφοδιαστικής αλυσίδας. Πρόσβαση στο ενδο-δίκτυο έχουν όλα τα μέλη του προσωπικού.

### **Κεράσματα**

14. **Δωρεάν Φρούτα κάθε Τρίτη.** Από τις 14.02.2023 και κάθε Τρίτη, διατίθενται δωρεάν εποχικά φρούτα για όλους τους εργοδοτούμενους, για προώθηση της υγιεινής διατροφής.
15. **Ημέρα κεράσματος.** Ανά τακτά χρονικά διαστήματα η εταιρεία κερνά όλο το προσωπικό της φαγητό τύπου σνακ (πχ πίτσα, χάμπουργκερ), γλυκά (παγωτό, παγωμένο γιαούρτι) ή ποτά (χυμούς) κατά την ώρα του διαλείμματος τους.

### **Κοινωνικοποίηση – Ψυχαγωγία**

16. **Ας γιορτάσουμε τα γενέθλια μας.** Κάθε μήνα όσοι συνάδελφοι έχουν γενέθλια, προσκαλούνται στο εστιατόριο του Κτιρίου 12 όπου λαμβάνουν δωρεάν γεύμα και τούρτα γενεθλίων για να γιορτάσουν τα γενέθλια τους μαζί με τους συναδέλφους τους που έχουν γενέθλια τον ίδιο μήνα.
17. **Βραδινή έξοδος (σε επίπεδο τμήματος).** Ανά τακτά χρονικά διαστήματα η εταιρεία εγκρίνει κονδύλια έτσι ώστε οι Διευθυντές τμημάτων να καλούν όλα τα μέλη της ομάδας τους σε χώρους εστίασης/αναψυχής της δικής τους επιλογής, με έξοδα της εταιρείας, εκτός χρόνου εργασίας. Ο σκοπός είναι το δέσιμο των ομάδων και η καλύτερη γνωριμία του προσωπικού μεταξύ τους σε ένα πιο χαλαρό περιβάλλον.
18. **Εταιρικά πάρτι.** Η εταιρεία διοργανώνει πάρτι με φαγητό και ποτό για όλο το προσωπικό της, εκτός χρόνου εργασίας. Πχ Χριστουγεννιάτικο πάρτι και καρναβαλιστικό πάρτι. Ο σκοπός είναι η καλύτερη γνωριμία του προσωπικού μεταξύ τους σε ένα πιο χαλαρό περιβάλλον.

### **ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

Τα πιο πάνω έχουν αναβαθμίσει το επίπεδο ευημερίας του προσωπικού αφού πλέον η συχνότητα αναφοράς των αρνητικών αισθημάτων έχει μειωθεί.

Αυτό είναι εμπειρικό συμπέρασμα λόγω της δυσκολίας αποτύπωσης των ανθρώπινων συναισθημάτων.

### **ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ/ΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ**

Η δέσμευση της εταιρείας να επενδύει σημαντικούς οικονομικούς πόρους και ανθρωποώρες σε ετήσια βάση για την προαγωγή της ευημερίας στην εργασία.

Η συμμετοχή του προσωπικού στις πιο πάνω πρωτοβουλίες και δράσεις.

### **ΚΟΣΤΟΣ/ΟΦΕΛΟΣ**

(συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικού και οικονομικού κόστους και οφέλους, καθώς και του κόστους και οφέλους για το ανθρώπινο δυναμικό)

<b>Κόστος</b>	<b>Όφελος</b>
<p><b>&gt;€1.056.000</b> (Πέραν του ενός εκατομμυρίου και πενήντα έξι χιλιάδων ευρώ)</p> <p><b>Καταμερισμός κόστους</b> Το ετήσιο κόστος των πρωτοβουλιών ευημερίας <b>€110.000 / έτος (εκατό δέκα χιλιάδες ευρώ ανά έτος)</b></p> <p><b>Κόστος κατασκευής υποδομών και αγοράς εξοπλισμού</b> σύγχρονου εστιατορίου και γυμναστηρίου <b>€946.000 (εννιακόσες σαράντα έξι χιλιάδες ευρώ)]</b></p>	<p>Τα πιο κάτω οφέλη δεν είναι μετρήσιμα με χρηματικά ποσοστά. Παρόλα αυτά η εταιρεία θεωρεί ότι η μεγάλη αυτή επένδυση αποφέρει πολλαπλάσια οφέλη για την ίδια την εταιρεία, αφού πιστεύει ακράδαντα ότι το πιο σημαντικό κεφάλαιο της είναι το προσωπικό της.</p> <p>Μείωση του κινδύνου ανάπτυξης αρνητικών αισθημάτων στο προσωπικό (άγχος, αίσθημα αδικίας, κατάθλιψη) μέσω διαφάνειας, ξεκάθαρων γραπτών διαδικασιών διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού, επαγγελματικής δεοντολογίας, και καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων.</p> <p>Μείωση του κινδύνου ανάπτυξης αισθήματος παραγκώνησης μέσω πρωτοβουλιών αμφίδρομης και άμεσης επικοινωνίας, ακόμη και με τον Ανώτατο Εκτελεστικό Διευθυντή, ή μέσω ανώνυμων ηλεκτρονικών διαδικασιών αναφοράς, και αξιολόγησης διευθυντών.</p> <p>Αναπτέρωση ηθικού του προσωπικού, μέσω πρωτοβουλιών αναγνώρισης, κερασμάτων, ψυχαγωγίας, και υποστήριξης της μητρότητας.</p> <p>Μείωση του κινδύνου οδικού ατυχήματος από και προς την εργασία μέσω των επιχορηγημένων μεταφορών από και προς άλλες πόλεις.</p> <p>Μείωση της κούρασης, ταλαιπωρίας, εκνευρισμού κατά την οδήγηση, χαμένου χρόνου και χρημάτων που αυτή η ομάδα των εργοδοτούμενων διατρέχει λόγω της μεγάλης απόστασης μεταξύ οικίας και εργασίας.</p> <p>Αύξηση επιπέδου ευεξίας μεταξύ του ανθρωπίνου δυναμικού μέσω της παροχής σύγχρονου γυμναστηρίου στην εταιρεία, σύγχρονου χώρου διαλειμμάτων, και δωματίου θηλασμού.</p>
<p><input type="checkbox"/> <b>ΠΑΡΑΚΑΛΕΙΣΘΕ ΝΑ ΕΠΙΣΥΝΑΨΕΤΕ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ και/ή ΑΛΛΕΣ ΕΙΚΟΝΕΣ του ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ, (π.χ. φωτογραφία ενός ανασχεδιασμένου εργασιακού περιβάλλοντος, εικονογραφημένο υλικό από τις εφαρμοζόμενες μεθόδους ή από το υλικό της κατάρτισης).</b></p> <p><b>ΠΑΡΑΚΑΛΕΙΣΘΕ ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΕΤΕ ΠΟΙΟΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΕΙ ΤΟ ΒΡΑΒΕΙΟ</b></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> η επιχείρηση</p> <p><input type="checkbox"/> ο παροχέας των πληροφοριών</p> <p><input type="checkbox"/> και οι δύο από κοινού</p> <p><input type="checkbox"/> άλλο</p>

#### Επεξηγήσεις σχετικά με τις επικεφαλίδες

- ΘΕΜΑ – [Μία ή δύο βασικές λέξεις](#) για την περιγραφή του παραδείγματος, π.χ. χειρωνακτική διακίνηση φορτίων, υπερβολαβία, αναδιοργάνωση της εργασίας, ασφαλής χρήση εργαλείων, κ.λπ.

- ΤΙΤΛΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ: Μία γραμμή π.χ. πρόγραμμα κατάρτισης μαθητευομένων, ασφαλέστερη χρήση χημικών ουσιών από καθαριστές κ.λπ.
- ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ / ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο οργανισμός που υποβάλλει την υποψηφία περίπτωση είναι άλλος από την επιχείρηση όπου εφαρμόστηκε η καλή πρακτική. Σε τέτοιες περιπτώσεις, παρακαλείσθε να παρέχετε λεπτομερή στοιχεία και για τους δύο φορείς, καθώς και τα στοιχεία των αρμόδιων επικοινωνίας και στους δύο φορείς. Εάν, για παράδειγμα, παράδειγμα καλής πρακτικής αποτελεί, μια διαδικασία ή ένα εργαλείο εκτίμησης κινδύνου που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από άλλες επιχειρήσεις, το μέγεθος της επιχείρησης που ανέπτυξε το υποβληθέν παράδειγμα πρέπει να χρησιμοποιηθεί για την κατάταξη του υποψηφίου (κατηγορία επιχείρησης που απασχολεί λιγότερους ή περισσότερους από 100 εργαζόμενους).
- ΤΟΜΕΑΣ: Εάν είναι δυνατόν, ο τομέας πρέπει να αναφέρεται με τη χρησιμοποίηση της στατιστικής ταξινόμησης της οικονομικής δραστηριότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Γενική Ονοματολογία των οικονομικών δραστηριοτήτων στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (NACE) Αναθ.2, 2008.
- ΚΑΘΗΚΟΝ: Περιγραφή του καθήκοντος και του χώρου εργασίας/της δραστηριότητας/της κατάστασης που προκαλεί τον κίνδυνο/της επικινδυνότητας/των συνεπειών.\*
- ΠΡΟΒΛΗΜΑ: Περιγράψτε πώς, πότε και με ποια μορφή προκύπτουν οι κίνδυνοι/οι επικίνδυνες καταστάσεις, καθώς και τις συνέπειες και τα αποτελέσματα (ενδεχόμενες βλάβες στην υγεία, ασθένειες, ατυχήματα, επιπτώσεις στην παραγωγή και στην εργασία κ.λπ.). Η περιγραφή πρέπει να είναι σαφής έτσι ώστε όσοι έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες μέσω του Διαδικτύου να μπορούν να κατανοούν τα μέτρα που έχουν ληφθεί και τους λόγους για τους οποίους ελήφθησαν.\*
- ΛΥΣΗ: Σαφής περιγραφή των μέτρων που έχουν ληφθεί, π.χ. διαδικασία επιλογής, συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, εφαρμογή, κ.λπ. Η εφαρμοζόμενη λύση πρέπει να είναι κατανοητή ούτως ώστε ο αναγνώστης να έχει μια σαφή εικόνα της. \*
- ΚΟΣΤΟΣ / ΟΦΕΛΟΣ: Αναφορά του συνόλου των δαπανών που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της εφαρμογής της νέας λύσης και της μείωσης του κόστους που προέκυψε ως άμεση ή έμμεση συνέπεια της καινοτομίας (εφόσον διατίθενται σχετικά στοιχεία).
- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ/ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ: Αναφορά των μετρήσιμων αποτελεσμάτων καθώς επίσης και οποιωνδήποτε «μη μετρήσιμων» ωφελειών, π.χ. μείωση της συχνότητας εμφάνισης συμπτωμάτων αδιαθεσίας, βελτίωση του εργασιακού κλίματος, βελτιωμένος από εργονομική και/ή οικονομική άποψη τρόπος εργασίας κ.λπ. Εδώ μπορεί να περιληφθεί το κοινωνικό και οικονομικό κόστος και όφελος, καθώς και το κόστος/όφελος για το ανθρώπινο δυναμικό, όπως επίσης και οι θετικές συνέπειες.
- ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ/ΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ: Στοιχεία τα οποία είναι απαραίτητα για την επίτευξη του προσδοκώμενου αποτελέσματος, π.χ. η συμμετοχή των εργαζομένων στην ανάπτυξη του σχεδίου ή στην εκτίμηση κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στοιχείων όπως η εύκολη πρόσβαση στα τμήματα που απαιτούν συντήρηση, στις αρχές σχεδιασμού εξοπλισμού, συμπεριλαμβανομένων των υπεργολάβων κατά τον προγραμματισμό της συντήρησης ή τον εφοδιασμό τους με επαρκείς πληροφορίες σχετικά με το χώρο εργασίας στον οποίο θα εργαστούν προκειμένου να μπορέσουν να εκτελέσουν το έργο τους με ασφάλεια.

\* Ως συμπληρωματικές πληροφορίες πρέπει να παρέχονται φωτογραφίες και λοιπό εικονογραφημένο υλικό και, εφόσον είναι δυνατόν, γραφικές παραστάσεις, πίνακες και διαγράμματα.