

Πέμπτη 10 Οκτωβρίου | Ζάππειο Μέγαρο  
3rd Wellbeingr Forum 2024

Ενίσχυση της ψυχικής υγείας και ευεξίας  
των εργαζομένων: Τα πολλαπλά οφέλη για τις  
επιχειρήσεις και την κοινωνία.



Οργάνωση

wellbeingr  
the source of life

## ΠΕΡΙΛΗΨΕΙΣ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΟΜΙΛΗΤΩΝ

09:35-09:45

Εισαγωγικές Ομιλίες-Χαιρετισμοί



**ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ**

Υπουργός

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Η Υπουργός τόνισε πως η ψυχική υγεία είναι ένα καθολικό ανθρώπινο δικαίωμα. Με το 27% των εργαζομένων να βιώνει εργασιακό στρες και κατάθλιψη, η μέριμνα για την ψυχική υγεία των εργαζομένων δεν είναι απλώς υποχρέωση της πολιτείας, αλλά και ζήτημα κοινωνικής ευθύνης. Στη συνέχεια, η Υπουργός αναφέρθηκε στις ενεργές παρεμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, με στόχο τη δημιουργία υγιών εργασιακών συνθηκών.

Οι παρακάτω πολιτικές αποσκοπούν στη μείωση του εργασιακού στρες και ενισχύουν το αίσθημα δικαιοσύνης και ασφάλειας των εργαζομένων:

- Η προστασία των εργαζομένων από τη βία και την παρενόχληση
- Οι τακτικοί έλεγχοι για τη διασφάλιση της τήρησης των εργασιακών δικαιωμάτων
- Η δημιουργία πλαισίου για την τηλεργασία
- Η επέκταση της γονικής άδειας

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Ανάπτυξη προγραμμάτων για την προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.
- ▶ Προώθηση μίας νέας κουλτούρας που να ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία για τα ζητήματα ψυχικής υγείας.
- ▶ Ανάπτυξη ανοιχτής συζήτησης γύρω από τα ζητήματα ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας.



## ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΒΑΡΤΖΟΠΟΥΛΟΣ

Υφυπουργός, Ψυχική Υγεία

Υπουργείο Υγείας

Ο Υφυπουργός αναφέρθηκε στην αξία του να γιορτάζονται οι επέτειοι ως ευκαιρίες αναλογισμού και όχι απλώς υπενθύμισης. Επικεντρώθηκε στη σημασία της ευεξίας, η οποία δεν περιορίζεται μόνο στη σωματική υγεία, δηλαδή στην απουσία ασθένειας ή αναπηρίας, αλλά συνδέεται άμεσα με την ψυχική υγεία και την ικανοποίηση από τη ζωή. Αναλύθηκε η διάσταση της ευεξίας σε διάφορες φάσεις της ζωής, από τα χρόνια της διαμόρφωσης της προσωπικότητας, όπου το άτομο προσδιορίζει τι θέλει να κάνει, μέχρι την ωριμότητα, όπου αισθάνεται καλά με τις επιλογές του, και τα χρόνια της ολοκλήρωσης, όπου νιώθει ικανοποίηση με ό,τι έχει καταφέρει. Η ευεξία δεν είναι μόνο προσωπική υπόθεση, αλλά και κοινωνική ευθύνη, και το κράτος, έχει σημαντικό ρόλο να παίζει.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Ανάπτυξη συνεργασιών με άλλα υπουργεία, κυρίως το Υπουργείο Εργασίας, για την υλοποίηση προγραμμάτων.
- ▶ Δημιουργία συνεταυρισμών κοινωνικής ευθύνης για την προσφορά θέσεων εργασίας σε άτομα με αναπηρίες ή ψυχικές νόσους.
- ▶ Επέκταση των πρωτοβουλιών για τη δημιουργία ευρύτερου κοινωνικού αντίκτυπου.



09:45-10:10

Κεντρική Ομιλία & Συζήτηση

It's time to Prioritize Mental Health in the Workplace



Συντονιστής:

ΓΙΑΝΝΗΣ ΥΦΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ

Καθηγητής Οικονομικών της Υγείας και Ακαδημαϊκός

Συντονιστής του ΜΠΣ στη Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας, ΕΚΠΑ

Μέλος, Επιστημονική Επιτροπή, Wellbeingr AMKE

Ο καθηγητής αναφέρθηκε στην έννοια της ευδαιμονίας, η οποία έχει τις ρίζες της στη φιλοσοφία του Αριστοτέλη. Η ευδαιμονία δεν είναι μόνο σωματική και ψυχική υγεία, αλλά και εσωτερική αναζήτηση του καλού. Η έννοια αυτή συνδέεται και με την φιλοσοφία του Πλάτωνα που περιγράφει την ανθρώπινη ψυχή σαν άρμα με δύο άλογα, ένα μαύρο και ένα λευκό. Το μαύρο άλογο συμβολίζει τις κατώτερες ορμές που τραβούν τον άνθρωπο προς τα κάτω, ενώ το λευκό αντιπροσωπεύει τις αρετές που τον οδηγούν προς την αριστεία και την καλосύνη. Συνδέθηκαν οι παραπάνω φιλοσοφικές έννοιες με τον σύγχρονο κόσμο της εργασίας, τονίζοντας

τη σημασία της αριστείας και της ευεξίας στο χώρο εργασίας. Έγινε αναφορά στο ότι, παρά τις αντιδράσεις που μπορεί να προκαλεί η έννοια της αριστείας σε ορισμένους, είναι σημαντική για την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα στον εργασιακό χώρο. Συγχαίρει τα τέσσερα κέντρα που έχουν δημιουργηθεί για την προαγωγή της υγείας των εργαζομένων και αναγνωρίζει τη συμβολή του Πρωθυπουργού σε αυτές τις προσπάθειες.



#### **GABRIEL IVBIJARO MBE**

*Secretary General & CEO, World Federation for Mental Health, UK*

*Founder, World Dignity Project*

*Visiting Professor of Population Mental Health, NOVA University, Lisbon, Portugal Honorary*

*Visiting Fellow, Bradford University School of Management, UK*

*Medical Director, The Wood Street Health Centre, London, UK*

Αναφέρθηκε στο θέμα της Παγκόσμιας Ημέρας Ψυχικής Υγείας του 2024, «*Mental Health & Well-being at Work: Let's Make it Happen*», το οποίο επιλέχθηκε βάσει των αποτελεσμάτων παγκόσμιας έρευνας που αποκάλυψε την υψηλή προτεραιότητα που δίνεται στα ζητήματα που αφορούν την ψυχική υγεία στην εργασία, με το 60% του παγκόσμιου πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω να εργάζεται και την επίδραση του COVID-19 στην αναμόρφωση της ισορροπίας της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής. Πρότεινε την πολύ-επίπεδη προσέγγιση της ευημερίας, σε ατομικό, οργανωσιακό και κοινωνικό επίπεδο, υπογραμμίζοντας τη διασύνδεση εργασιακών και μη δραστηριοτήτων. Υποστήριξε πως οι εργοδότες και οι κυβερνήσεις πρέπει να διαδραματίζουν προληπτικό ρόλο κατάρτισης και ενθάρρυνσης μιας κουλτούρας που βάζει σε πρώτη γραμμή την αυτό-φροντίδα (self-care) - μια πρακτική που συνδέεται με την αυξημένη παραγωγικότητα. Πρότεινε επίσης την χρήση από τους εργοδότες του εργαλείου *Personal Resource Allocation Framework (PRA)*, προκειμένου να κατανεμηθούν αποτελεσματικά οι εργασιακοί πόροι και να ληφθούν υπόψη οι προκλήσεις των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα, από τους καθαριστές μέχρι τους διευθυντές. Αναγνώρισε τις δυσανάλογες επιπτώσεις της πανδημίας στις γυναίκες και τους ευάλωτους πληθυσμούς, εστιάζοντας στην ανάγκη να μάθουμε από τα λάθη μας. Αναφέρθηκε στο ότι η συνεισφορά των γυναικών, ιδιαίτερα σε χαμηλά αμειβόμενους ρόλους ή σε ρόλους φροντίδας, συχνά υποτιμώνται, καθιστώντας τις ακόμα πιο ευάλωτες σε κρίσεις. Έκλεισε κάνοντας έκκληση για κοινωνική αλλαγή ώστε να αναγνωρίζονται και να εκτιμώνται εξίσου οι συνεισφορές όλων των μελών της ομάδας. Προέτρεψε επίσης τους οργανισμούς να δώσουν χώρο στις φωνές των εργαζομένων με στόχο τη βέλτιστη υποστήριξη της ευημερίας στους χώρους εργασίας.

#### **ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

- ▶ Να αναπτυχθούν οργανωτικές πολιτικές που εστιάζουν στη διασύνδεση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, με έμφαση στη σημασία της αυτοφροντίδας (self-care) ως δημόσια δραστηριότητα.
- ▶ Να εφαρμοστεί το PRA με σκοπό την αποτελεσματική κατανομή των πόρων και την υποστήριξη των εργαζομένων για να ξεπεράσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.
- ▶ Να εφαρμοστούν μέτρα για την αναγνώριση και τη δίκαιη αμοιβή όλων, ιδίως των γυναικών και των ευάλωτων πληθυσμών, λαμβάνοντας υπόψιν τις ανισότητες που προέκυψαν από την πανδημία.



**ZINTA PODNIECE**

*Policy Analyst, Health and Safety at Work, DG Employment,  
Social Affairs and Inclusion  
European Commission, Brussels, Belgium*

Σημείωσε ότι η ψυχική υγεία και η ευημερία στην εργασία αποτελούν προτεραιότητα της ΕΕ. Από το 1989, η Επιτροπή έχει δεσμευτεί να προστατεύει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, έχοντας ως θεμέλιο την Οδηγία της ΕΕ για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (OSH), που περιλαμβάνει διατάξεις για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Παράλληλα, πρόσφατες πρωτοβουλίες της Επιτροπής δείχνουν την προορατική της στάση. Για παράδειγμα, το Στρατηγικό Πλαίσιο της ΕΕ για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2021-2027 στοχεύει να καταστήσει τους χώρους εργασίας προσαρμοστικούς στις γρήγορες αλλαγές, όπως είναι οι ψηφιακές και πράσινες μεταβάσεις, οι επιπτώσεις του COVID-19, και οι δημογραφικές αλλαγές. Η Σύνοδος Κορυφής Occupational Safety and Health (OSH) του 2023 επιβεβαίωσε την πρόοδο στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων υπογραμμίζοντας την ανάγκη για περαιτέρω υποστήριξη των εργοδοτών. Επιπλέον, η ανακοίνωση της Επιτροπής για την ολιστική προσέγγιση της ψυχικής υγείας ενσωματώνει την ψυχική υγεία στις πολιτικές της ΕΕ και σκιαγραφεί εμβληματικές πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας. Παρατήρησε ότι οι εταιρείες επενδύουν όλο και περισσότερο στην ευημερία στο χώρο εργασίας μέσω πρωτοβουλιών όπως οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αναγνωρίζοντας τα επιχειρηματικά οφέλη. Τόνισε τη σημασία της συμμετοχής των εργαζομένων στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των εν λόγω πρωτοβουλιών για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς τους. Κατόπιν ερώτησης για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και την υποστήριξη της ευημερίας, έδωσε έμφαση στον κρίσιμο ρόλο των διαπροσωπικών και διαχειριστικών δεξιοτήτων, ιδιαίτερα εκείνων των άμεσων διευθυντών, καθώς επηρεάζουν σημαντικά το εργασιακό άγχος και την ψυχική υγεία. Πρόσθεσε πως η ευθυγράμμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις απαιτήσεις της εργασίας τους, σε συνδυασμό με ισχυρές επικοινωνιακές και ηγετικές ικανότητες, είναι απαραίτητα στοιχεία για τη δημιουργία υγιών και παραγωγικών εργασιακών περιβαλλόντων.

**ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

- ▶ Να υποστηριχθούν οι εργοδότες στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων, που απορρέουν από την οδηγία για την OSH, μέσω καθοδήγησης για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
  - ▶ Να συμμετέχουν οι εργαζομένοι στο σχεδιασμό και την εφαρμογή μέτρων ευημερίας στο χώρο εργασίας για να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητά τους.
  - ▶ Να εξοπλιστούν οι ηγέτες και τα διευθυντικά στελέχη με τις επικοινωνιακές και διαχειριστικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη μείωση του εργασιακού άγχους και την υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.
- ▶ Να αναπτυχθούν οι επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται για κάθε επάγγελμα, προκειμένου να υπάρχει καλύτερη εναρμόνιση μεταξύ δεξιοτήτων/απαιτήσεις εργασίας.



## ΝΙΚΟΣ ΜΗΛΑΠΙΔΗΣ

Γενικός Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων  
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Επικεντρώθηκε στην αξιολόγηση των δράσεων για τη βελτίωση της ευημερίας και της ψυχικής υγείας στο εργασιακό περιβάλλον, τονίζοντας την πρόοδο και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζονται. Υπογράμμισε ότι τόσο ο ιδιωτικός όσο και ο δημόσιος τομέας έχουν καταβάλει προσπάθειες για τη δημιουργία ασφαλών και υγιών χώρων εργασίας, που ενισχύουν την παραγωγικότητα και την ψυχική ευημερία των εργαζομένων. Αναφέρθηκε στο γεγονός ότι η κυβέρνηση και οι διεθνείς οργανισμοί αναγνωρίζουν τη σημασία της ψυχικής υγείας και της ευημερίας στον εργασιακό χώρο, με την Ελλάδα να προωθεί ένα σύγχρονο πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Παρατήρησε ότι έχει ενσωματωθεί η έννοια της προστασίας από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και έχει αναγνωρισθεί η σημασία της συναισθηματικής υγείας. Τόνισε ότι η επένδυση στην ψυχική υγεία αποτελεί επένδυση στις επιχειρήσεις και την κοινωνία. Αναφέρθηκε στο νομικό πλαίσιο που προστατεύει τους εργαζόμενους, όπως οι διατάξεις για την άδεια μητρότητας, πατρότητας και φροντιστή, καθώς και το δικαίωμα στην αποσύνδεση από την εργασία. Τόνισε τη σημασία της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και έκανε αναφορά στη νομοθεσία για την παρενόχληση, που παρέχει σαφή κατεύθυνση στις επιχειρήσεις.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Αναγνώριση ότι η ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζομένων είναι καθοριστική για την ανθεκτικότητα, την αποδοτικότητα, την καινοτομία και την κοινωνική υγεία και συνοχή.
- ▶ Ανάγκη επαναπατρισμού του εργατικού δυναμικού των Ελλήνων και μεταφορά τεχνογνωσίας από το εξωτερικό στην Ελλάδα.
- ▶ Να είναι του χρόνου στην κεντρική αίθουσα του Ζαπτείου το Wellbeing Forum και να συμμετάσχουν περισσότερες επιχειρήσεις και όλοι οι εμπλεκόμενοι στον κόσμο της εργασίας.



## ΚΑΛΛΙΟΠΗ (ΠΟΠΗ) ΚΑΛΑΪΤΖΗ

Ιατρός Φυσικής Ιατρικής και Αποκατάστασης, Lifestyle Medicine  
Ιδρύτρια και Διευθύντρια, The Longevity & Wellbeing Clinic

Επικεντρώθηκε στο θέμα της υγιούς μακροβιότητας και την ανάγκη στήριξης των ασθενών με μια πιο ολιστική προσέγγιση. Αρχικά επεσήμανε την αύξηση του προσδόκιμου ζωής ως εξέλιξη, που ναι μεν αποτελεί μια κατάκτηση της επιστήμης σε παγκόσμιο επίπεδο, αλλά δεν εξασφαλίζει τη βελτίωση της ποιότητας ζωής. Η



αυξημένη μακροβιότητα συνδέεται με την αυξανόμενη νοσηρότητα και μία δυσκολία στην καθημερινότητα στα τελευταία χρόνια ζωής των ατόμων. Επιπλέον, συνεπάγεται την επιβάρυνση των συστημάτων υγείας και ασφάλισης, τα οποία καλούνται να διαχειριστούν το αυξημένο κόστος φροντίδας των ηλικιωμένων. Τόνισε ότι, για να ανταπεξέλθουν τα συστήματα υγείας σε αυτές τις προκλήσεις, χρειάζεται άμεση δράση.

Αναφέρθηκε σε δεδομένα που έχουν συλλεχθεί από έρευνες που πραγματοποιεί σε επιχειρήσεις Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα ευρήματα είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι, όταν αξιολογούν την υγεία τους σε μια κλίμακα από 0 έως 10, δίνουν στον εαυτό τους βαθμολογία γύρω στο 6,5 με 7, ενώ οι ασθενείς με σοβαρά προβλήματα υγείας αξιολογούν την υγεία τους θετικότερα, γύρω στο 7,5 με 8. Φαίνεται λοιπόν λόγω του άγχους και της πίεσης της δουλειάς, οι εργαζόμενοι δεν εκτιμούν επαρκώς την υγεία τους.

Είναι ξεκάθαρο ότι το κυριότερο πρόβλημα στον εργασιακό χώρο παγκοσμίως είναι το άγχος, εκτός από την Κίνα όπου επικρατεί η υπογεννητικότητα. Σοβαρά ζητήματα αποτελούν η έλλειψη φυσικής δραστηριότητας και η υποκινητικότητα, η κακή διατροφή, ο κακός και ανεπαρκής ύπνος καθώς και η εργασιομανία και η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής- ειδικά στα ανώτερα στελέχη. Υποστήριξε ότι, εάν υιοθετηθούν υγιεινές συνήθειες διαβίωσης, μπορεί να προληφθεί το 80% των μη μεταδοτικών ασθενειών.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Προώθηση ενός υγιούς τρόπου ζωής, με έμφαση στη διατροφή (μεσογειακή και ενσυνείδητη), τη σωματική άσκηση, την αποφυγή του καπνίσματος και τη μέτρια κατανάλωση αλκοόλ.
- ▶ Εισαγωγή υποχρεωτικής σωματικής άσκησης μίας ώρας την ημέρα σε όλες τις σχολικές τάξεις
- ▶ Συνεργασία ανάμεσα στην ιατρική κοινότητα, την εκπαίδευση και τους πολιτικούς φορείς, προκειμένου να ενισχυθεί η ευαισθητοποίηση και η δράση υπέρ ενός υγιεινού τρόπου ζωής.
- ▶ Ανάληψη εκ μέρους των επιστημόνων ενός ρόλου «επιστημονικού ακτιβισμού», προωθώντας μεθοδικά την πρόληψη και την υγιή μακροβιότητα σε όλες τις βαθμίδες της κοινωνίας.
- ▶ Εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών στην εργασία που να στοχεύουν στην ενίσχυση της υγείας και της ευημερίας τους.
- ▶ Ανάδειξη με τρόπο επιστημονικό των θεμάτων της μακροβιότητας.



Συντονίστρια:

**ΙΩΑΝΝΑ ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ**

*Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, EY Ελλάδας  
Head of Talent, EY Greece & South CESA Cluster*

Ως συντονίστρια του πάνελ, αναφέρθηκε στην ευκαιρία που δημιουργείται με το 3<sup>ο</sup> Wellbeingr Forum να γίνει ένας απολογισμός των προηγούμενων ετών καθώς είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε τι πάει καλά και τι χρειάζεται ενίσχυση, ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψη τις ολοένα και μεγαλύτερες προκλήσεις που βιώνει η Ελλάδα και η Ευρώπη γενικότερα.

Αναφέρθηκε θετικά:

- Στη σύμπραξη μεταξύ υπουργείων και ιδιωτικού/δημοσίου τομέα.
- Στη νομοθεσία για την παρενόχληση στην εργασία.
- Στις διευκολύνσεις για τον επαναπατρισμό ταλέντων.

#### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Πρέπει να δοθεί προτεραιότητα:

- ▶ Στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, ειδικά όσον αφορά στους ηγέτες και τις δεξιότητες που αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις και την επικοινωνία.
  - ▶ Στην αξία του self-leadership.
  - ▶ Στη σημασία της αντιμετώπισης της καθιστικής ζωής.
- ▶ Στην ανάγκη σύμπραξης και συμμαχίας μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων.
  - ▶ Στη σημασία της ανάληψης ευθύνης σε προσωπικό επίπεδο.
- ▶ Στη σημασία που διαδραματίζουν οι θεσμοί, όπως είναι τα βραβεία αλλά και συνέδρια όπως το Wellbeing Forum.



#### 10' Anti-Stress Break



**ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΟΥΝΑΛΟΜΕ**

*Spiritual Healer, Sound Vibrational Alchemist*

Κατά τη διάρκεια του anti-streess διαλείμματος, ο Νικόλας Ουναλομέ, με τους ήχους και τους ακουστικούς κυματισμούς που δημιούργησε, έφερε γαλήνη και ηρεμία στο νου, πνεύμα, σώμα και ψυχή των συμμετεχόντων.

Εκτός από διάλειμμα ήταν μία μοναδική ευκαιρία εξερεύνησης νέων τεχνικών χαλάρωσης και καταπολέμησης του εργασιακού άγχους.



11:10-11:35

## Κεντρική Ομιλία & Συζήτηση Mental Health at Work



Συντονιστής:

**ΓΙΑΝΝΗΣ ΥΦΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ**

*Καθηγητής Οικονομικών της Υγείας και Ακαδημαϊκός*

*Συντονιστής του ΜΠΣ στη Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας, ΕΚΠΑ*

*Μέλος, Επιστημονική Επιτροπή, Wellbeingr AMKE*

Παρουσίασε τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθησαν από το ΕΚΠΑ σε θέματα που αφορούν το wellbeing και την ποιότητα ζωής σε διάφορες χώρες του κόσμου και που -για πρώτη φορά στην Ελλάδα- παρουσιάζουν διαχρονικό χαρακτήρα. Από την έρευνα φαίνεται ότι ο Covid-19 είχε σημαντικό αντίκτυπο στη ποιότητα ζωής των Ελλήνων (κατά ποσοστό 20%) και ότι οι Έλληνες -ιδίως οι νέοι και οι γυναίκες-. Επίσης η έρευνα που παρουσιάστηκε ανέδειξε την ανάγκη υιοθέτησης ενός νέου πρότυπου όπως είναι το Ολοκληρωμένο Σύστημα Υγειονομικής Περίθαλψης όπου η έρευνα, η εκπαίδευση, η εξωστρέφεια κ.ά. συνιστούν προτεραιότητα.



**JENNIFER HALL**

*Technical Officer-Mental Health*

*WHO Athens Quality of Care and Patient Safety Office/WHO*

*EURO Mental Health Flagship team*

*Division of Country Health Policies and Systems, WHO Greece*

Αναφέρθηκε στο πρωτοποριακό έργο της ομάδας της στην ποιοτική φροντίδα και την ψυχική υγεία σε όλη την ευρωπαϊκή περιοχή του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ). Το γραφείο του ΠΟΥ στην Ελλάδα είναι το 1<sup>ο</sup> παγκοσμίως που επικεντρώνεται στην Ποιότητα της Φροντίδας και την Ασφάλεια των Ασθενών, έχει ως βάση την Αθήνα και συνεργάζεται με την ελληνική κυβέρνηση, γεγονός που αποδεικνύει τη σημασία που δίνει η Ελλάδα στην ψυχική υγεία (η μόνη χώρα με Υφυπουργό Ψυχικής Υγείας). Η ίδια ηγείται του τμήματος ψυχικής υγείας, το οποίο περιλαμβάνει μια ειδική μονάδα για την ψυχική υγεία των παιδιών και των εφήβων. Μια βασική πρωτοβουλία του τμήματος αυτού είναι το *Health IQ* που αποσκοπεί στην ανάπτυξη δεικτών ποιότητας για τους Έλληνες νέους και την ψυχική υγεία. Σύντομα, θα παρουσιαστούν τα πρότυπα ποιότητας για υπηρεσίες ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων.

Τόνισε την εγγενή σχέση μεταξύ ψυχικής υγείας στην εργασία και ποιοτικής περίθαλψης, υποστηρίζοντας ότι η προώθηση της ευημερίας στο χώρο εργασίας είναι προαπαιτούμενο για τη διασφάλιση της ασφάλειας των ασθενών και των υψηλών προτύπων περίθαλψης. Εστίασε στη σημασία της συστημικής προσέγγισης καθοδηγούμενης από την οργανωσιακή κουλτούρα και την ηγεσία, καθώς αυτοί είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία στην εργασία.



Έδωσε έμφαση στο γεγονός ότι το 60% του παγκόσμιου πληθυσμού εργάζεται, ωστόσο τα περιβάλλοντα εργασίας συχνά στερούνται επαρκών κανονισμών και είναι ολοένα πιο επιζήμια για την ψυχική υγεία. Ο ΠΟΥ έχει αναπτύξει ολοκληρωμένες [κατευθυντήριες γραμμές](#), συμπεριλαμβανομένης [Έκθεσης](#) που εκπονήθηκε σε συνεργασία με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, που υποστηρίζουν την πρόληψη του στρες στο χώρο εργασίας, την προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, και την ενσωμάτωση ατόμων με θέματα ψυχικής υγείας στο εργατικό δυναμικό. Ανακοίνωσε νέες πρωτοβουλίες: ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για διευθυντές που θα ξεκινήσει στα τέλη του 2025 για την αντιμετώπιση της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας και το [Mosaic Toolkit](#), που μόλις δημοσιεύτηκε για την καταπολέμηση του στίγματος και των διακρίσεων.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Να καλλιεργηθεί μια υποστηρικτική οργανωσιακή κουλτούρα και ηγεσία για την προώθηση της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας.
- ▶ Να δοθεί έμφαση στην πρόληψη του στρες στο χώρο εργασίας, στην προστασία και προώθηση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, και στην ενσωμάτωση των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στα θέματα αυτά.
- ▶ Να αξιοποιηθεί η εκπαίδευση του ΠΟΥ για διευθυντές και το *Mosaic Toolkit* για την αντιμετώπιση του στίγματος ενισχύοντας παράλληλα τις στρατηγικές ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας.

\*\*\*

11:45-12:20

**Κεντρική Ομιλία & Συζήτηση**

**Workplace Wellbeing: The Evidence We Cannot Ignore**



*Συντονίστρια:*

**ΕΥΤΥΧΙΑ ΚΑΣΕΛΑΚΗ**

*Εταίρος, EY*

*Επικεφαλής, EY Private και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών*

*Ανθρώπινου Δυναμικού*

*Σύμβουλος σε θέματα Μετασχηματισμού*

Μοιράστηκε μερικά ποσοτικά μεγέθη που αφορούν την Ελλάδα και προκύπτουν από έρευνα της EY. Ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετωπίζει το πρόγραμμα brain regain είναι η οικονομική ευημερία καθώς 25% των ελληνικών ταλέντων του εξωτερικού πιστεύουν ότι οι συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα είναι χειρότερες από το μέρος που εργάζονται στο εξωτερικό. Το 52% των εργαζομένων δεν μπορεί να διαχειριστεί το εργασιακό άγχος, το 40% μόνο έχει την ικανότητα αποκατάστασης, το 70% αντιμετωπίζει προβλήματα θυμού, το 37% δεν νιώθει κινητοποίηση από την εργασία του και το 64% αναφέρει ότι η ψυχική υγεία είναι προτεραιότητα.

Ακολούθησε συζήτηση με την κεντρική ομιλήτρια Sarah Cunningham, από την οποία αναδείχθηκαν:

- Ο καθοριστικός ρόλος των δημόσιων πολιτικών όπως είναι η διαφάνεια στα αποτελέσματα των μετρήσεων, το δικαίωμα στην αποσύνδεση, οι κανονισμοί που αφορούν στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (και η εφαρμογή αυτών).
- Η συνεχόμενη προσδοκία της αυξανόμενης παραγωγικότητας (ακόμα παραπάνω λόγω των αλλαγών που φέρνει το AI) που έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του εργασιακού άγχους.

- Η επιτακτική ανάγκη να σταματήσει ο συμβιβασμός που γίνεται μεταξύ παραγωγικότητας και ευημερίας των εργαζομένων καθώς είναι αποδεδειγμένο ότι (i) η παραγωγικότητα αυξάνεται όταν αυξάνεται η εργασιακή ευημερία και, (ii) η εργασιακή ευημερία σχετίζεται άμεσα με τη βιώσιμη ανάπτυξη.
- Η αξία που πρέπει να αποδοθεί στις ανθρώπινες δεξιότητες όπως είναι η δημιουργικότητα, η καλοσύνη, η ευπρέπεια,
- Η σημασία που πρέπει να αποδοθεί στην συμπερίληψη, την διαφορετικότητα, την αίσθηση του ανήκειν, και την εργασιακή ευελιξία ως καθοριστικοί παράγοντες για την εργασιακή ευημερία μέσω συγκεκριμένων εργαλείων.

\*\*\*



**SARAH CUNNINGHAM**  
*Managing Director*  
*World Wellbeing Movement, Oxford, UK*

Παρουσίασε τη μέτρηση των 4 διαστάσεων της ευημερίας - ικανοποίηση από την εργασία (*job satisfaction*), ευτυχία (*happiness*), άγχος (*stress*) και σκοπός (*purpose*) - καθώς και των 12 παραγόντων της ευημερίας όπως η ένταξη, η ευελιξία και η αποζημίωση, κα., προκειμένου να κατανοήσουμε πώς νιώθουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους. Επικαλούμενη την έρευνα της *Indeed Work Wellbeing Survey*, η οποία ανέλυσε δεδομένα από 20 εκατομμύρια υπαλλήλους παγκοσμίως, τεκμηρίωσε την παραδοχή ότι η βελτίωση της ευημερίας είναι εφικτή σε όλους τους κλάδους.

Παρουσίασε ισχυρά οικονομικά επιχειρήματα υπέρ της επένδυσης των επιχειρήσεων στην ευημερία των εργαζομένων, τονίζοντας τον κρίσιμο ρόλο της στη βιώσιμη πρόοδο. Συγκεκριμένα, στάθηκε στον αντίκτυπο της ευημερίας στη διατήρηση ταλέντων, την παραγωγικότητα και την οικονομική απόδοση. Αναφέρθηκε σε έρευνα που αποδεικνύει ότι οι εταιρείες με υψηλές βαθμολογίες ευημερίας προσέλκυσαν 14% περισσότερους αιτούντες εργασία και βίωσαν μειωμένη εναλλαγή εργαζομένων. Όσον αφορά στην παραγωγικότητα, μια αύξηση της ευημερίας κατά 1 βαθμό σε κλίμακα 1-10 οδήγησε σε αύξηση της παραγωγικότητας περίπου 12%. Όσον αφορά στις χρηματοοικονομικές επιδόσεις, ένα εικονικό χαρτοφυλάκιο εταιρειών με τις υψηλότερες βαθμολογίες ευημερίας ξεπέρασε τους παραδοσιακούς χρηματιστηριακούς δείκτες, ακόμη και σε ασταθείς αγορές. Υποστήριξε πως για να βελτιωθεί η ευημερία των εργαζομένων απαιτείται μια ολιστική προσέγγιση σε επίπεδο οργανισμού, καθώς οι μεμονωμένες προσπάθειες συχνά αποτυγχάνουν. Συνέστησε το [Work Wellbeing Playbook](#), που αναπτύχθηκε σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης, για να καθοδηγήσει την εφαρμογή εμπεριστατωμένων πρακτικών.

Κατόπιν ερωτήσεων, υπογράμμισε τους βασικούς επιταχυντές για την ευημερία στο χώρο εργασίας: (i) την υποχρεωτική μέτρηση ευημερίας, (ii) την αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, και (iii) την διασφάλιση του «δικαιώματος αποσύνδεσης» ιδίως στην ψηφιακή εποχή. Σημείωσε επίσης ότι η επένδυση στην ευημερία ενισχύει την παραγωγικότητα και ως εκ τούτου οι ηγέτες δεν θα πρέπει να κάνουν συμβιβασμούς μεταξύ των δύο. Τέλος, η συμπερίληψη και η συμμετοχικότητα τονίστηκαν ως κρίσιμοι παράγοντες που μπορούν να επιτευχθούν μέσω εργαλείων, όπως είναι τα ανώνυμα βιογραφικά, οι χώροι φιλικοί προς τους νευροαποκλίνοντες, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και η δημιουργία συνθηκών που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αισθάνονται αξιόλογοι και αυθεντικοί στη δουλειά τους.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Μέτρηση ευημερίας μέσω των 4 διαστάσεων και των 12 παραγόντων της ευημερίας, για αξιόπιστη αξιολόγηση.
- ▶ Εφαρμογή ολιστικών (απευθυνόμενες σε διάφορους παράγοντες ευημερίας), πολύ-επίπεδων (στοχεύοντας οργανωσιακά, ομαδικά και ατομικά επίπεδα) παρεμβάσεων.
- ▶ Αξιοποίηση εργαλείων όπως το *Work Wellbeing Playbook* για την ευημερία ώστε να ευθυγραμμιστούν οι πρακτικές με τις ακαδημαϊκές γνώσεις και να επιτευχθεί ουσιαστική και βιώσιμη αλλαγή.



12:20-13.15

### Κύκλος Συζήτησης II Καινοτόμες Λύσεις για την Ενίσχυση του Wellbeing των Εργαζομένων προς Όφελος των Επιχειρήσεων και της Κοινωνίας



Συντονιστής:

**ΜΕΝΕΛΑΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΥΛΑΚΗΣ**

Πρόεδρος ΠΕΨΑΕΕ

Αναφέρθηκε στο έργο της ΑΡΓΩ και της ΠΕΨΑΕΕ που έχουν επενδύσει σημαντικά στο κομμάτι της ενίσχυσης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, μέσω των πέντε κέντρων υποστήριξης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων που λειτουργούν ανά την Ελλάδα. Σημείωσε ότι η Ελλάδα είναι η πρώτη χώρα της Ευρώπης που έχει εντάξει στο δημόσιο σύστημα υπηρεσίες ψυχικής υγείας για τους εργαζομένους. Τα κέντρα αυτά είναι στη φάση της ευαισθητοποίησης και της δικτύωσης με πολλές επιχειρήσεις να έχουν δεχτεί τις προτάσεις συνεργασίας ενώ ακόμα αρκετές αντιμετωπίζουν με σκεπτικισμό αυτή τη πρωτοβουλία που θεωρούν ως «παρέμβαση» από το Υπουργείο Υγείας καθώς παραδοσιακά η υποστήριξη της ευημερίας των εργαζομένων ασκούνται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις ή από ΜΚΟ. Σημείωσε ότι τα προβλήματα ψυχικής υγείας των εργαζομένων έχουν άμεσο αντίκτυπο στην παραβατικότητα των νέων και στη συνοχή της οικογένειας.



**JOAQUIM PINTADO NUNES**

*Chief, Occupational Safety and Health and Working  
Environment (OSHE) ILO, Geneva, Switzerland*

Άνοιξε την ομιλία του τονίζοντας τον τεράστιο ανθρώπινο και οικονομικό αντίκτυπο των προκλήσεων ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας. Κάθε χρόνο χάνονται 12 δισεκατομμύρια εργάσιμες ημέρες λόγω κατάθλιψης και

άγχους και από το 2019, τουλάχιστον το 15% του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας είχε κάποια ψυχική διαταραχή. Το 2022, η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας κήρυξε την ύπαρξη ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος ως θεμελιώδη αρχή και δικαίωμα, όπως αυτό περιγράφεται στη Σύμβαση 155 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), υποχρεώνοντας τα 187 κράτη μέλη της ΔΟΕ να θέσουν σε εφαρμογή το δικαίωμα αυτό, το οποίο περιλαμβάνει την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας.

Παρουσίασε την ολοκληρωμένη προσέγγιση της ΔΟΕ και του ΠΟΥ για την ψυχική υγεία στην εργασία, εστιάζοντας στην πρόληψη, την προστασία και την υποστήριξη. Η προσέγγιση αυτή ενσωματώνει την ψυχική υγεία στα συστήματα διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (*Occupational Safety and Health*) και δίνει έμφαση στην ισχυρή διεθυντική συμμετοχή. Απαιτείται η πρόληψη να ενσωματωθεί στις οργανωσιακές πρακτικές, με τρόπο που να συμπεριλαμβάνει τη διαβούλευση με τους ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους. Η έρευνα υπογραμμίζει την αποτελεσματικότητα του κοινωνικού διαλόγου και της συμμετοχής των εργαζομένων στη μείωση των επαγγελματικών τραυματισμών και ασθενειών, καθιστώντας τα στοιχεία αυτά ως ουσιώδη για επιτυχημένες πολιτικές ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Εφαρμογή της προσέγγισης της ΔΟΕ και του ΠΟΥ με επίκεντρο την πρόληψη των κινδύνων, την προστασία των εργαζομένων σε κίνδυνο, και την υποστήριξη των εργαζομένων στα θέματα ψυχικής υγείας και επανένταξης στο εργατικό δυναμικό.
- ▶ Αντιμετώπιση της ψυχικής υγείας ως βασικό συστατικό της διαχείρισης επαγγελματικών κινδύνων, με ενεργή συμμετοχή των διεθυντών και ευθυγράμμιση με τις οργανωσιακές πρακτικές.
- ▶ Συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στην ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών ψυχικής υγείας για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και τη μείωση των τραυματισμών και ασθενειών στο χώρο εργασίας.



#### ΛΙΛΗ ΠΕΠΠΟΥ

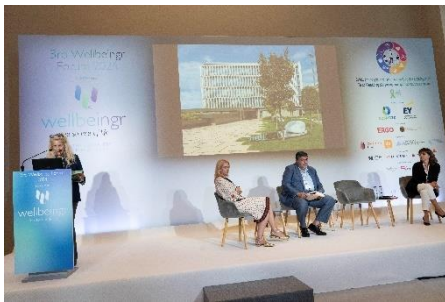
*Επιστημονική Σύμβουλος, Breathe Hellas*

*Επιστημονική Συντονίστρια, Μονάδα Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχοκοινωνικής Φροντίδας του ΕΠΙΨΥ «Κώστας Στεφανής»*

Αρχικά ανέφερε ότι το εργασιακό περιβάλλον αντιμετωπίζει αυξανόμενες προκλήσεις που σχετίζονται με το στρες, την ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ταχεία τεχνολογική πρόοδο και την απουσία συλλογικών στρατηγικών ευεξίας. Τόνισε ότι πολλές παρεμβάσεις στερούνται επιστημονικής τεκμηρίωσης, ενώ η έλλειψη οράματος και ελπίδας επηρεάζει την ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων. Η προαγωγή της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας με ολιστική, συλλογική και προσαρμοσμένη προσέγγιση θα αποφέρει οφέλη τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στην κοινωνία συνολικά.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Η ανάπτυξη ενός συνολικού πλαισίου πολιτικών που θα προάγει την ψυχική υγεία και θα ενσωματώνει άτομα με ψυχολογικές δυσκολίες.
- ▶ Η ευρύτερη εφαρμογή τεχνικών όπως η αναπνοή, η επίλυση προβλημάτων, ο θετικός αυτό-διάλογος, η ευγνωμοσύνη και η γείωση.
- ▶ Η προαγωγή παρεμβάσεων συλλογικής και ομαδικής ευεξίας όπως είναι:
  - Οι ομιλίες εμπύχωσης από αθλητές που αναδεικνύουν τη σημασία της επιμονής και της υπέρβασης των δυσκολιών.
  - Τα εργαστήρια που εστιάζουν στην καλοσύνη, την αναγνώριση θετικών στοιχείων, τις τεχνικές αναπνοής και τη δημιουργία ενός θετικού νοητικού πλαισίου.
  - Τα δημιουργικά πρότζεκτ, όπως το "Uniform of Hope graffiti" της Breathe Hellas, που ενισχύουν το αίσθημα του ανήκειν.



**ΒΕΝΙΑ ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΥ**  
*Εικαστικός, Γλύπτρια*

Παρουσίασε στοιχεία του έργου της εξηγώντας αρχικά ότι χρησιμοποιεί διάφορα υλικά και τεχνικές και ότι εστιάζει σε τρεις άξονες: την ύλη, το λόγο και τον ήχο. Στη συνέχεια μοιράστηκε με το κοινό το έργο της, κυρίως μέσα από εικόνες. Παρουσίασε γλυπτά φτιαγμένα από υλικά όπως το μάρμαρο, τον ανοξείδωτο χάλυβα και το νερό, δίνοντας έμφαση στη συνεργασία της με την Noval Property, μια εταιρεία που προάγει την ευημερία των εργαζομένων ενσωματώνοντας την τέχνη στους εργασιακούς χώρους. Η οργανική ένταξη των έργων της στον εκάστοτε χώρο, όπως είναι τα γλυπτά της από μάρμαρο και νερό στο κτίριο Butterfly στο Χαλάνδρι, το κρυπτογραφημένο μήνυμα που αποτελεί γέφυρα ιδεών προς το μέλλον στο κτίριο MET, καθώς και δημιουργίες για ξενοδοχεία όπως το Μύκονος Ριβιέρα, ενισχύουν τη διάδραση μεταξύ εργαζομένων και επισκεπτών. Επιπλέον, η καλλιτέχνη αναφέρθηκε σε έργα της όπως είναι η «Ανάδυση», στον αερολιμένα Αθηνών, και άλλα που φιλοξενήθηκαν στο Μουσείο Μπενάκη, στο Αρχαιολογικό Μουσείο, και στο Ζάππειο, τα οποία αποτελούν πυρήνα για την ανάπτυξη πολυδιάστατων δράσεων, όπως είναι διάφορες μουσικές και θεατρικές παραστάσεις.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Η ανάπτυξη διάδρασης μεταξύ των θεατών και των έργων.
- ▶ Η θέσπιση της τέχνης ως σημείο διαφυγής και καταφύγιου από την σκληρή πραγματικότητα.
- ▶ Η προαγωγή της ευημερίας των εργαζομένων μέσω της τέχνης.







## ΜΑΡΙΑ ΣΤΕΛΛΑ ΧΕΙΛΑΔΑΚΗ

*Ιδρύτρια, Annassa Experience | Wellbeing Orchestrations*

Παρουσίασε την *Anassa Experience*, μια πρωτοβουλία που συνδυάζει γνώσεις και εμπειρίες από τον χώρο των εναλλακτικών θεραπειών. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι η υιοθέτηση πρακτικών ευεξίας από τους ανθρώπους και τους εργαζομένους σε κάθε εργασιακό - και μη - καθημερινό περιβάλλον, προωθώντας αλλαγές στάσης ζωής. Η καινοτόμα προσέγγιση της *Annassa Experience* μέσω της βιωματικής δράσης έχει ως άμεσο αποτέλεσμα την απόκτηση νέων γνώσεων, την απαγκίστρωση από παλιές αντιλήψεις και την αλλαγή νοοτροπίας των συμμετεχόντων.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Ανάπτυξη δράσεων σε καθημερινά περιβάλλοντα
- ▶ Εξατομικευμένος και στοχευμένος σχεδιασμός από έμπειρους και πιστοποιημένους πάροχους πολυδιάστατων προγραμμάτων για οργανισμούς και στελέχη επιχειρήσεων
- ▶ Δημιουργία κοινών και μοναδικών εμπειριών με απώτερο στόχο την αυτό-βελτίωση και την αλλαγή, ενσωματώνοντας τη φιλοσοφία της βιωματικής εφαρμογής.

### 10' Anti-Stress Break



## ΑΝΤΙΓΟΝΗ ΛΟΥΚΑ

*Life Coach, Theta Healing, Laughter Yoga*

Κατά τη διάρκεια του anti-stress διαλείμματος, οι σύνεδροι με την καθοδήγησή της Αντιγόνης Λουκά ανέπνευσαν δυνατά, γέλασαν με την καρδιά τους και με όλους τους μυς τους! Αυτό το ολιγόλεπτο διάλειμμα χαράς ήταν μία ευκαιρία να αποκτήσουν οι σύνεδροι γνώσεις σε νέες τεχνικές σωματικής και ψυχικής ευεξίας.

13:15-13.25

### Κεντρική Ομιλία

Πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη της Ευημερίας στον εργασιακό χώρο του δημοσίου



**ΒΙΒΗ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΓΙΑΝΝΗ**

Υφυπουργός

Υπουργείο Εσωτερικών

Εστίασε στην ανάγκη προώθησης της ευημερίας στον δημόσιο τομέα αντλώντας έμπνευση από τον ορισμό του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHO), ο οποίος περιγράφει την ευημερία ως μια θετική κατάσταση που επηρεάζεται από κοινωνικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές συνθήκες. Αναφέρθηκε στην στρατηγική του Υπουργείου που έχει θέσει ως στόχο τη βελτίωση της ψυχικής υγείας και ευεξίας των εργαζομένων, βασιζόμενη στους παρακάτω τέσσερις πυλώνες: Υγεία, Εργασία, Αξίες, Οικογένεια.

Στη συνέχεια περιέγραψε τις παρακάτω παρεμβάσεις του Υπουργείου:

- Επιβράβευση Παραγωγικότητας και Καινοτομίας
  - Καθορισμός σαφών στόχων και διαφανής αξιολόγηση.
  - Ενίσχυση ομαδικού πνεύματος και συλλογικής προσπάθειας.
  - Καθορισμός προϋπολογισμών και ανταμοιβών με διαφανείς διαδικασίες.
- Ανάπτυξη Δεξιοτήτων
  - Εκπαιδευτικά προγράμματα σε ψηφιακές δεξιότητες.
  - Coaching και mentoring για την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και τη μεταφορά γνώσεων από έμπειρους υπαλλήλους.
  - Δημιουργία ατομικών σχεδίων ανάπτυξης.
- Διαχείριση Επαγγελματικού Άγχους
  - Ειδικά προγράμματα, ήδη παρακολουθούμενα από 2.500 υπαλλήλους.
  - Σχεδιασμός νέων δράσεων σε συνεργασία με το Τμήμα Νοσηλευτικής του ΕΚΠΑ, με έμφαση στη διαχείριση άγχους για επαγγελματίες υγείας.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- Προώθηση ενός συνεκτικού πλαισίου πολιτικών με στόχο την ικανοποίηση των εργαζομένων.
  - Βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών.

\*\*\*

13:25-14.25

### Κύκλος Συζήτησης III

“Νους υγιής εν σώματι υγιεί” στο Σύγχρονο Εργασιακό Περιβάλλον



Συντονίστρια:

**ΝΙΚΗ ΤΣΙΡΩΝΗ**

Ιστορικός

Σύμβουλος ψυχικής Υγείας

Έκανε μία ιστορική αναδρομή στη σχέση σώματος με ψυχή, ξεκινώντας από την αρχαιότητα αναφερόμενη μεταξύ άλλων σε αρχαίους Έλληνες φιλόσοφους όπως ο Ιπποκράτης, ο Πλάτωνας, τον Αριστοτέλη και φτάνοντας στους σύγχρονους νευροεπιστήμονες, όπως ο Γκαμπόρ Ματέ.

Η κάθε ιστορική εποχή εκφράζεται και αντανακλά την ιδεολογία της μέσα από το πώς τοποθετεί το σώμα στην κοινωνία (αρχαιότητα/Βυζάντιο/χριστιανισμός κοκ). Σήμερα έχει γίνει δεκτό ότι ο ψυχισμός των ανθρώπων αποτυπώνεται στο σώμα. Η σύγχρονη ολιστική προσέγγιση συνδέει την ψυχική και σωματική ισορροπία με την αποδοτικότητα, την ευελιξία και την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων.

\*\*\*



**ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΜΠΕΝΕΚΑ**

Καθηγήτρια, Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Μίλησε για τη σύνδεση του μυοσκελετικού πόνου με το στρες και ανέδειξε τη σημασία της σωστής στάσης σώματος και αναπνοής για την ευεξία, την αποδοτικότητα, και την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία καθώς και την ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής. Τόνισε ότι η παρατεταμένη καθιστική εργασία και η λανθασμένη αναπνοή προκαλούν πόνο, κόπωση και άγχος.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Ανάπτυξη προγραμμάτων εξατομικευμένων και απλών ασκήσεων που βελτιώσουν σημαντικά τη φυσική και ψυχική κατάσταση.
- ▶ Εφαρμογή πρωτόκολλων ασκήσεων για τους εργαζομένους (βλ. ΟΤΕ).
- ▶ Ενημέρωση των εταιρειών για την σημασία και σπουδαιότητα της σωματικής ευεξίας στο χώρο της εργασίας.
- ▶ Υλοποίηση απλών μικρών καθημερινών συνηθειών από τον καθένα (πχ περπάτημα).

\*\*\*



**ΘΟΔΩΡΗΣ ΠΑΠΑΛΟΥΚΑΣ**  
CEO  
*Eurohoops Academy*

Αναφερόμενος στην εμπειρία του ως αθλητής και πρωταθλητής, τόνισε ότι η ψυχική/σωματική/πνευματική ισορροπία καθώς και η διαχείριση της πίεσης είναι καθοριστικοί παράγοντες για την αποδοτικότητα όλων των εργαζομένων, τονίζοντας ταυτόχρονα ότι δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τον πρωταθλητισμό μπορούν να φανούν πολύ χρήσιμες στο εργασιακό και επιχειρηματικό χώρο.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Οι εταιρείες να προωθούν καλές πρακτικές διατροφής (είναι αποδεδειγμένο ότι για κάθε ένα ευρώ που επενδύουν οι εταιρείες στη καλή διατροφή των υπαλλήλων τους κερδίζουν έξι ευρώ) και πρόληψης ψυχικών και άλλων διαταραχών.
- ▶ Να επενδύουν οι εταιρείες στις ομάδες αντί στα μεμονωμένα ταλέντα ενισχύοντας το ομαδικό πνεύμα και αναδεικνύοντας ταυτόχρονα τους «πρωταθλητές».



**ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΩΛΕΤΣΟΥ**  
Talent Acquisition  
*ERGO*

Αναφέρθηκε στην ολιστική προσέγγιση της ERGO στα θέματα της ευημερίας των εργαζομένων που βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες: ψυχική, κοινωνική, σωματική και οικονομική ευημερία. Παρουσίασε τις κυριότερες δράσεις/πρακτικές της εταιρείας στους παραπάνω πυλώνες που έχουν ως αποτέλεσμα το 95% των εργαζομένων να αναφέρει βελτίωση στη διάθεσή του. Τόνισε ότι ένας ψυχικά υγιής εργαζόμενος είναι πιο παραγωγικός καθώς βελτιώνεται η συγκέντρωση του αλλά επιπλέον δεν νιώθει άγχος και πίεση και γίνεται πιο καινοτόμος και βοηθάει την ομάδα.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Να υλοποιηθούν προγράμματα, όπως της ERGO:

- ▶ Προγράμματα για ανθεκτικότητα, διαχείριση του άγχους, βελτίωση της ενέργειας, coaching και ψυχολογική υποστήριξη των εργαζομένων.
  - ▶ 24 ώρες γραμμές τηλεφωνικής ψυχολογικής υποστήριξης και συναισθηματικής ανάπτυξης.
    - ▶ Ευέλικτο και υβριδικό ωράριο-Δημιουργία ευχάριστων χώρων εργασίας.
      - ▶ Εθελοντικές δράσεις / τράπεζες αίματος
      - ▶ Ενδυνάμωση γυναικών
      - ▶ Μηδενική ανοχή για θέματα παρενόχληση
  - ▶ Διατροφική υποστήριξη, ομαδικές ασκήσεις και συμμετοχή σε αγώνες

15:00-15.50

#### Κύκλος Συζήτησης IV

Αίσθηση Ικανοποίησης από την Εργασία:

Πώς Επιτυγχάνεται μέσω της Συμμετοχικότητας των Εργαζομένων



Συντονιστής:

**ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΣΚΟΠΕΛΙΤΗΣ**

Διευθυντής BMC, EY Ελλάδας

Επικεφαλής BMC, South CESA Cluster, EY

Ως συντονιστής του πάνελ, αρχικά παρουσίασε τους ομιλητές. Στη συνέχεια, παρουσίασε ευρήματα έρευνας της EY του 2021 σχετικά με την ψυχική υγεία και την ευεξία των εργαζομένων στην Ελλάδα. Το 40% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι δεν μπορεί να διαχειριστεί το στρες που βιώνει και το 35% ένιωθε απαισιοδοξία για το μέλλον. Το 2023, η EY έτρεξε εκ νέου τη ίδια έρευνα και φάνηκε ότι τα δεδομένα δεν έχουν αλλάξει καθώς ένα 46% ανέφερε ότι νιώθει μοναξιά και το 14% δηλώνει απομονωμένο. Αναφερόμενος στα λόγια της Μητέρας Τερέζας ότι «*Η μοναξιά είναι η χειρότερη μορφή φτώχειας*» αναρωτήθηκε πώς μπορεί ένας άνθρωπος να νιώθει μοναξιά ανάμεσα σε συναδέλφους; Οι απαντήσεις που δίνονται είναι η ανασφάλεια της δουλειάς, ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η υβριδική εργασία.

Η EY αντιμετώπισε τα δεδομένα αυτά με τη συμμετοχή των εργαζομένων σε εταιρικές δράσεις που ενισχύει σημαντικά την αίσθηση συμμετοχής και του ανήκειν, και, την ικανοποίηση από την εργασία καθώς αφενός εξαφανίζονται ιεραρχικές διαφορές και πρωτόκολλα και αφετέρου δημιουργείται η αίσθηση του σκοπού και της κοινής εξέλιξης με τον οργανισμό.

Αναφέρθηκε σε δράσεις EKE της EY όπως είναι το πρόγραμμα *ripples* που επηρεάζει εκατομμύρια ζωές ανθρώπων και το *sustainable coffee breaks* που αποσκοπούν στην ενημέρωση των εργαζομένων γύρω από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ και την υλοποίηση εθελοντικών δράσεων εφαρμογής τους.



**ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΠΑΛΛΗ**

Πρόεδρος

Δίκτυο για την εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Αναφέρθηκε στο έργο της CSR Hellas η οποία αριθμεί 180 μέλη-εταιρείες και αναπτύσσει συλλογικές δράσεις για τη βελτίωση της ευημερίας, της ισότητας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Στόχος είναι η αντιμετώπιση των προκλήσεων όπως είναι η περιθωριοποίηση και η απομόνωση.

#### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Ανάπτυξη μετρήσιμων δράσεων εταιρικής ευθύνης.
- ▶ Καθορισμός ενός σαφούς κανονιστικού πλαισίου.



- Οικονομική στήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για να μπορέσουν να επενδύουν σε δράσεις ΕΚΕ.
- Συνεργασία επιχειρήσεων, φορέων, κράτους και ακαδημαϊκής κοινότητας.



**ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΚΟΣΜΟΠΟΥΛΟΥ**  
*Story Strategist*  
*Ιδρύτρια Storymentor*

Υπογράμμισε ότι οι δράσεις ΕΚΕ πρέπει να αντανακλούν το πραγματικό ενδιαφέρον μιας εταιρείας για τους εργαζόμενους και να προσφέρουν αίσθημα σκοπού και κοινότητας. Τόνισε ότι δεν είναι όλες οι δράσεις κατάλληλες για κάθε εταιρεία, καθώς πρέπει να συνάδουν με τον προσανατολισμό της και τις αξίες των εργαζομένων.

#### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- Σχεδιασμός δράσεων με συνεργατικό πνεύμα.
- Αποφυγή προσηματικών ή επιβεβλημένων δράσεων
- Δημοσιοποίηση των εμπειριών, των προκλήσεων και των επιτυχιών των συμμετεχόντων με στόχο την περαιτέρω παρακίνηση.



**ΣΩΤΗΡΗΣ ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ**  
*Co-founder*  
*Higgs/Ethelon*

Αφού αναφέρθηκε στο έργο της Higgs, τόνισε ότι η ενεργή εμπλοκή των εργαζομένων στον σχεδιασμό των δράσεων ΕΚΕ αυξάνει την ικανοποίησή τους. Παρατήρησε επίσης μια αυξανόμενη τάση δημιουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων με τεχνοκρατικό προσανατολισμό, καθώς και αυξημένο ενδιαφέρον παραδοσιακών εταιρειών να προσανατολίζονται σε κοινωνικές και εθελοντικές δράσεις.

#### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- Συμμετοχή της ανώτατης διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του CEO, στις δράσεις ΕΚΕ για την μέγιστη αποτελεσματικότητά τους.
- Ανάπτυξη μηχανισμών follow-up μετά την ολοκλήρωση κάθε δράσης, ώστε να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τον αντίκτυπο της στην κοινωνία ή το περιβάλλον.

15:50-16.40

## Κύκλος Συζήτησης V

Κτίζουμε τη συμμαχία: Τεχνολογία-Εργαζόμενος-Ψυχική Υγεία



Συντονιστής:

**ΠΑΥΛΟΣ ΣΑΚΚΑΣ**

Ομότιμος Καθηγητής Ψυχιατρικής Σχολής, ΕΚΠΑ

Μέλος, Επιστημονική Επιτροπή, Wellbeingr AMKE

Ως συντονιστής του πάνελ και σε συνέχεια των ερωτήσεων που τέθηκαν στους ομιλητές, κατέληξε στα παρακάτω συμπεράσματα:

- Η τεχνολογία είναι τόσο ευκαιρία όσο και πρόκληση για την ψυχική υγεία. Ενώ αυξάνει την παραγωγικότητα, ταυτόχρονα δημιουργεί άγχος και ανάγκη για διαρκή προσαρμογή.
- Οι εταιρείες οφείλουν να επενδύουν στην εκπαίδευση, την ανθεκτικότητα και την ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενώ οι ίδιοι οι εργαζόμενοι πρέπει να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές ως ευκαιρίες, ως καινούργια ρουτίνα στον μετασχηματισμό αυτόν που βιώνουμε.
- Ο ανθρώπινος παράγοντας δεν θα αντικατασταθεί ποτέ. Πρέπει να δούμε τις αλλαγές ως ευκαιρία και όχι σαν εμπόδιο ως νέα στάση ζωής.
- Τα εργαλεία ευεξίας σε όλο το φάσμα της ευεξίας, τα προγράμματα ευαισθητοποίησης στα θέματα ψυχικής υγείας και η συνεργασία και σύνδεση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων είναι απαραίτητα στοιχεία για τη δημιουργία ενός ισορροπημένου και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.



**ΖΩΗ ΡΑΠΤΗ**

Υφυπουργός, Έρευνα και Καινοτομία

Υπουργείο Ανάπτυξης

Αναφέρθηκε στις πρωτοβουλίες της κυβέρνησης που στοχεύουν στη βελτίωση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Τόνισε ότι η κυβέρνηση επενδύει σε δράσεις που προάγουν την ευεξία και την προσωπική ανάπτυξη. Ειδικότερα σε σχέση με τη συμβολή του Υπουργείου Ανάπτυξης στα ζητήματα που αφορούν στην ψυχική υγεία στην εργασία, σημείωσε ότι η Ελλάδα ακολουθεί το Σχέδιο Δράσης του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHO) για την εργασιακή ευημερία το οποίο περιλαμβάνει:

- Την αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων όπως τα Step και Sarah, που βοηθούν στην ενίσχυση της ψυχικής υγείας και της διαχείριση του άγχους .

- Τη δημιουργία κέντρων ψυχικής υγείας για εργαζομένους, υποστηριζόμενα από τεχνολογία, για την ενίσχυση της ψυχικής υγείας και της διαχείρισης του άγχους (χρήση εργαλείων που επιτρέπουν την εξ αποστάσεως παροχή βοήθειας, πχ στο Καστελλόριζο, στο Αιγάλεω, στο Πειραιά).



**ΕΛΕΝΑ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ**  
*Chief Officer Ανθρωπίνου Δυναμικού*  
 Όμιλος ΟΤΕ

Επικεντρώθηκε στις αλλαγές που φέρνει η τεχνολογία στον εργασιακό χώρο και τις προκλήσεις που δημιουργεί για τους εργαζομένους. Υπογράμμισε ότι η τεχνολογία, ειδικά η τεχνητή νοημοσύνη (AI), απαιτεί από όλους τους εργαζομένους να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά με τα νέα ψηφιακά εργαλεία, να προσαρμόζονται στις αλλαγές, να μαθαίνουν συνεχώς και να εξελίσσονται.

Ανέφερε ότι η προσαρμογή αυτή μπορεί να προκαλεί ανασφάλεια, στρες και ένταση στους εργαζομένους. Για τον λόγο αυτό οι εταιρείες οφείλουν να πρέπει να επενδύουν:

- Στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη των εργαζομένων με στόχο να συνεχίζουν οι υπάλληλοι να συνεχίζουν να προσφέρουν έργο και να αναπτύσσονται προσωπικά και επαγγελματικά (upskilling & reskilling) .
- Στην ενίσχυση της ανθεκτικότητάς τους, στην ανάπτυξη της ευελιξίας των εργαζομένων προκειμένου να μπορούν να διαχειρίζονται τις αλλαγές αυτές .

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Να θεωρηθεί ότι η τεχνολογική πρόοδος είναι ευκαιρία για μάθηση και ανάπτυξη.
- ▶ Να αναγνωριστεί τί είναι αυτό που βοηθά τους εργαζομένους να ισορροπούν στο νέο περιβάλλον.
- ▶ Να διευρυνθεί η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα ευεξίας.



**ΕΙΡΗΝΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΚΟΠΟΥΛΟΥ**  
*Chief Human Resources Officer*  
 Deloitte Greece

Αναφέρθηκε αρχικά τη σημασία της ψυχικής υγείας ως αναφαίρετο δικαίωμα όλων. Τόνισε ότι σημαντικό όφελος από την τεχνολογία είναι η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων μέσω της αυτονομίας και της ευελιξίας που προσφέρει. Ανέδειξε τη σύνδεση μεταξύ τεχνολογίας και ψυχικής υγείας. Ανέφερε ότι η τεχνολογία έχει αυξήσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων κατά 35%, ενώ τα υβριδικά μοντέλα εργασίας ενισχύουν την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ανέφερε χαρακτηριστικά ότι σύμφωνα με στοιχεία, οι θέσεις εργασίας αναμένεται να αυξηθούν κατά 69 εκατομμύρια παγκοσμίως μέχρι το 2027,

χάρη στην πρόοδο της τεχνολογίας. Σημείωσε ωστόσο, ότι οι εταιρείες πρέπει να υποστηρίξουν τους εργαζομένους για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ταχύτατες αυτές αλλαγές. Στο σημείο αυτό αναφέρθηκε στις παροχές της Deloitte στο τομέα αυτόν, όπως είναι (i) η παροχή γραμμής ψυχολογικής υποστήριξης (ii) τα σεμινάρια ευεξίας και τα προγράμματα ψυχικής υγείας, (iii) η παροχή υπηρεσιών σωματικής άσκησης.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Να κτίσουν όλες οι εταιρίες μία κουλτούρα που να αγκαλιάζουν τις συζητήσεις γύρω από αυτά τα θέματα.
- ▶ Να παρέχουν όλες οι εταιρείες προγράμματα σωματικής και ψυχικής ευεξίας.
  - ▶ Να ενισχύουν οι εταιρίες τη ψηφιακή ευεξία των εργαζομένων (δικαίωμα στην αποσύνδεση, ευέλικτα ωράρια για την κάλυψη των αναγκών του κάθε εργαζόμενου, παροχή εργαλείων για αποτελεσματική εργασία εξ αποστάσεως).
- ▶ Να επενδύουν οι εργαζόμενοι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που τους επιτρέπουν να γίνουν πιο ευέλικτοι και συνεργάσιμοι.



#### ΛΑΜΠΡΟΣ ΜΠΑΛΤΑΔΩΡΟΣ

*Ερευνητικός Συνεργάτης, Ινστιτούτο Τεχνολογιών Πληροφορικής*

*Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης*

Παρουσίασε το έργο του ΕΚΕΤΑ και την καινοτόμο προσέγγιση του κέντρου μεταξύ άλλων για την ευημερία των εργαζομένων, βασισμένη στην παρατήρηση της εργασιακής ζωής τους. Ανέφερε ότι το ΕΚΕΤΑ εφαρμόζει μεθόδους που μοιάζουν με κλινικές δοκιμές σε περιπτώσεις ασθενών του φάσματος της άνοιας και άλλων νοσηκών νόσων όπου εξετάζεται η καθημερινότητά τους προκειμένου να παρατηρηθούν και να επιλυθούν πολλά ζητήματα που αφορούν την ασφάλειά τους στην καθημερινότητα τους.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Επέκταση της μεθόδου του ΕΚΕΤΑ στο εργασιακό περιβάλλον για τη συλλογή δεδομένων και την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων για τη βελτίωση της ψυχικής τους κατάστασης τους και της ευημερίας τους.
- ▶ Δημιουργία εξατομικευμένων προγραμμάτων με στόχο τη βελτίωση της ευεξίας και της παραγωγικότητας και η προσωπική εκπαίδευση στα νέα εργαλεία.



16:50-17.10

Κεντρική Ομιλία

The Power of Words: Driving Wellbeing Forward in Organizations



**STEVEN MACGREGOR**

*Global Chief Wellbeing Officer, International Speaker,  
Bestselling Author*

Εστίασε στη σημασία της γλώσσας στην προώθηση της ευημερίας στους οργανισμούς. Αναφέρθηκε αρχικά για τις δύο προοπτικές του Χρόνου — *Kronos* (ποσοτική προοπτική) και *Kairos* (ποιοτική προοπτική) — και προέτρεψε τον κόσμο να φέρει περισσότερο *Kairos* στη ζωή και τους χώρους εργασίας του, εστιάζοντας στην ποιότητα των εμπειριών του και την ικανοποίηση που αντλεί από αυτές.

Έκανε μια διάκριση μεταξύ *wellness* και *wellbeing*. Ενώ το *wellness* θεωρείται ως μια διορθωτική δραστηριότητα εκτός εργασίας, το *wellbeing* οφείλει να είναι ένα στρατηγικό και αναπόσπαστο μέρος της καθημερινής ζωής κάθε οργανισμού. Η ενσωμάτωση αυτή είναι απαραίτητη για την ενίσχυση της βιώσιμης απόδοσης που δίνει προτεραιότητα στη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας και στην ανθρώπινη εξέλιξη έναντι των βραχυπρόθεσμων αποτελεσμάτων.

Προκάλεσε τους οργανισμούς να επανεξετάσουν το λεξιλόγιό τους γύρω από την απόδοση, απομακρυνόμενοι από μηχανιστικούς όρους όπως "αποτελεσματικότητα" και "παραγωγικότητα" προς πιο ανθρωποκεντρικές αξίες όπως ο σκοπός και το ανήκειν.

Η ηγεσία, υποστήριξε, είναι ο ακρογωνιαίος λίθος για την ενσωμάτωση του *wellbeing*. Οι ηγέτες οφείλουν να μοντελοποιούν συμπεριφορές που προάγουν την ευημερία, αναπτύσσοντας δεξιότητες όπως είναι η ταπεινοφροσύνη και η συμπόνια καθώς και, γενικότερα, έχοντας μια ανθρώπινη προσέγγιση. Αναφέρθηκε στην έννοια του *servant leadership*, η οποία δίνει προτεραιότητα στην ανάπτυξη, την αυτονομία και την υγεία αυτών που εξυπηρετούνται, ως κατευθυντήριο πλαίσιο για την προώθηση μιας κουλτούρας ευημερίας. Τόνισε τα δέκα χαρακτηριστικά του *servant leadership* του Robert Greenleaf - συμπεριλαμβανομένης της ενσυναίσθησης, της ακρόασης και της οικοδόμησης κοινότητας - ως μια πρακτική λίστα ελέγχου για την προώθηση της ευημερίας σε οργανισμούς. Ολοκλήρωσε με μια σκέψη που προβληματίζει: Εάν η ευημερία ενσωματωθεί πλήρως στην οργανωσιακή κουλτούρα -με τέτοιο τρόπο που να ανήκει σε όλους και να είναι πανταχού παρούσα- μήπως γίνει αόρατη; Πρότεινε ως απόλυτο μέτρο επιτυχίας να είναι η συνθήκη στην οποία η ευημερία είναι τόσο ριζωμένη που δεν απαιτεί πλέον θέμα συζήτησης.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Να ενσωματωθεί το *wellbeing* στον ιστό της καθημερινής επαγγελματικής ζωής με εστίαση στις ποιοτικές εμπειρίες των εργαζομένων για να υποστηριχθεί η βιώσιμη απόδοση.
- ▶ Να υποστηριχθούν οι ηγέτες προκειμένου να μοντελοποιούν συμπεριφορές που ενθαρρύνουν την ταπεινοφροσύνη, τη συμπόνια και την οικοδόμηση της κοινότητας. Να χρησιμοποιηθεί το πλαίσιο *servant leadership* του Robert Greenleaf για να ευθυγραμμιστούν οι ηγετικές πρακτικές με τους στόχους ευημερίας.
- ▶ Να χρησιμοποιείται μια πιο ανθρωποκεντρική γλώσσα για την υποστήριξη της απόδοσης στο χώρο εργασίας, εστιάζοντας στη βιώσιμη απόδοση και δίνοντας έμφαση στην ανθρώπινη εξέλιξη, το ανήκειν και το σκοπό.



17:10-17:50

## Ο ρόλος της Εκπαίδευσης στη Διαμόρφωση των Ενεργών Πολιτών και Εργαζομένων του Μέλλοντος

Παρουσίαση και Συζήτηση

Wellbeing@Schools: Κατευθυντήριες Οδηγίες της ΕΕ



Συντονίστρια:

**ΜΑΓΔΑ ΤΣΕΓΚΟΥ**

Δημοσιογράφος, Παρουσιάστρια

Μετά από ερωτήσεις και συζήτηση που διεξήχθη, οι ομιλητές καταλήξαν στα παρακάτω συμπεράσματα:

- Το ζήτημα της εκπαίδευσης και οι αλλαγές που πρέπει να γίνουν προς την κατεύθυνση των κατευθυντήριων γραμμών της ΕΕ έχουν ανατρεπτικό («επαναστατικό») χαρακτήρα και δεν αρκούν αποσπασματικές βελτιώσεις.
- Απαιτείται πολυκομματική αντιμετώπιση και σύμπνοια για την εφαρμογή προσεκτικών πολιτικών μέσα στα πλαίσια της λογικής και πέραν των άκρων, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις ανάγκες και τα δικαιώματα των παιδιών και των εκπαιδευτικών.
- Πρέπει να αναζητηθεί το νόημα της εκπαίδευσης και των σχολείων.

\*\*\*



**ΜΙΧΑΗΛΗΣ ΚΑΚΟΣ**

Μέλος, Επιτροπή Εμπειρογνομόνων Wellbeing at Schools, ΕΕ  
Αναπληρωτής Καθηγητής, Carnegie School of Education,  
Leeds Beckett University Διευθυντής, Διεπιστημονικό Κέντρο  
Έρευνας στην Πολιτότητα, την Εκπαίδευση και την Κοινωνία,  
HB

Παρουσίασε τις κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την προώθηση της ευημερίας ως βασικό στοιχείο της εκπαίδευσης. Σημείωσε πως το όραμα είναι η εκπαίδευση επαγγελματιών και η προετοιμασία των πολιτών για τις δημοκρατίες του 21ου αιώνα. Τόνισε την ανάγκη για μια ολιστική προσέγγιση (Whole School Approach) που ενσωματώνει την ευημερία σε όλες τις πτυχές της σχολικής ζωής, από το σχεδιασμό του προγράμματος σπουδών έως τις σχέσεις δασκάλου μαθητή και όχι μόνο. Ανέφερε επίσης ότι η ευημερία πρέπει να αφορά όχι μόνο το ακαδημαϊκό περιβάλλον αλλά και τις βασικές ανάγκες των μαθητών, όπως διατροφή, η ξεκούραση και η σωματική δραστηριότητα, καθώς αυτές είναι θεμελιώδεις για ουσιαστικές μαθησιακές εμπειρίες. Επιπλέον, εστίασε στην ανάγκη να αλλάξουμε φιλοσοφία: αντί να περιμένουμε από τους μαθητές να ξεπεράσουν τα κοινωνικοοικονομικά εμπόδια για να επιτύχουν στην εκπαίδευση, είναι ευθύνη των εκπαιδευτικών συστημάτων να προσαρμόσουν και να ξεπεράσουν αυτά τα εμπόδια για να εξασφαλίσουν δίκαιη πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση.

Υπογράμμισε τη σημασία της δημιουργίας συμπεριληπτικών και υποστηρικτικών σχολικών περιβαλλόντων που δίνουν προτεραιότητα στη συναισθηματική νοημοσύνη, τη δημιουργικότητα και τη δια βίου μάθηση. Ένας ακρογωνιαίος λίθος των συστάσεων του ήταν η ενσωμάτωση της κοινωνικής και συναισθηματικής εκπαίδευσης στο πρόγραμμα σπουδών από την πρώιμη παιδική ηλικία. Επιπλέον, έδωσε έμφαση στο ρόλο της επαγγελματικής ανάπτυξης για τους εκπαιδευτικούς και τους διευθυντές σχολείων και στην ανάγκη να εξοπλιστούν επαρκώς ώστε να μπορούν να δημιουργήσουν συμπεριληπτικά σχολεία προσανατολισμένα στην ευημερία. Στο πλαίσιο της ψηφιακής εποχής, υποστήριξε πως χρειάζονται πολιτικές και πρακτικές που προετοιμάζουν τους μαθητές να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της ζωής σε διασυνδεδεμένους φυσικούς και ψηφιακούς κόσμους. Πρότεινε τα σχολεία να θεωρούνται ως κοινοτικοί κόμβοι όπου οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί και η κοινωνία συνεργάζονται, τονίζοντας ότι η ευημερία στα σχολεία δεν μπορεί να διαχωριστεί από το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο.

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Εφαρμογή μιας ολιστικής προσέγγισης που ενσωματώνει την ευημερία σε όλες τις σχολικές λειτουργίες, αντιμετωπίζοντας τόσο εσωτερικούς παράγοντες (π.χ. μεθόδους διδασκαλίας) όσο και εξωτερικούς παράγοντες (π.χ. κοινωνικοοικονομικές συνθήκες).
- ▶ Ενσωμάτωση της κοινωνικής και συναισθηματικής εκπαίδευσης στο πρόγραμμα σπουδών από την πρώιμη παιδική ηλικία και προετοιμασία εκπαιδευτικών για να δώσουν προτεραιότητα στην ευημερία κατά τις διδακτικές πρακτικές.
- ▶ Δημιουργία σχολείων που λειτουργούν ως κόμβοι της κοινότητας, προάγοντας τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη, και το ανήκειν, παρέχοντας πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας και αντιμετωπίζοντας ζητήματα όπως ο εκφοβισμός και η βία με βάση το φύλο.

\*\*\*



**ΧΑΡΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ**

*Βουλευτής, Νέα Δημοκρατία, πρ. Υπουργός*

Αρχικά αναφέρθηκε στην εργασιακή ανασφάλεια που ζούμε σήμερα. Οι δεξιότητες που έχει ο κάθε εργαζόμενος γίνονται πολύ γρήγορα άχρηστες και οφείλουμε να αναπτυσσόμαστε συνεχώς. Τόνισε ότι λόγω του γεγονότος ότι ζούμε σε μία εποχή που η δημοκρατία είναι υπό απειλή δημιουργείται μία επιπλέον ανασφάλεια. Εξ αυτού είναι αναγκαίο να έχουμε ένα δημοκρατικό σχολείο που δημιουργεί δημοκρατικούς πολίτες. Αναφέρθηκε επιπλέον στην αναγκαιότητα να επιστρέψουμε σε δεξιότητες που τώρα έχουν εξαφανιστεί, όπως πχ η ικανότητα εστίασης, η ικανότητα να προσήλωσης στο στόχο, και η αυτοπειθαρχία. Τέλος υπογράμμισε ότι η Ελλάδα έχει κάνει μεγάλα βήματα προς τη σωστή κατεύθυνση με το Υπουργείο Παιδείας να βοηθά ουσιαστικά τα παιδιά να εξελίσσονται επαγγελματικά και προσωπικά (ανάπτυξη του ΣΕΠ, απαγόρευση κινητού, εισαγωγή των 7 στόχων του ΟΗΕ).

\*\*\*



**PANIA ΘΡΑΣΚΙΑ**  
*Βουλευτής, Σύριζα ΠΣ*

Τόνισε εξ αρχής ότι είναι πολύ σημαντικό να αναγνωρίζουμε την σπουδαιότητα που έχει η έκφραση συναισθημάτων ειδικά στα παιδιά. Ο στόχος είναι η δημιουργία πολιτών που από τη σχολική ηλικία να διεκδικούν τα δικαιώματά τους και να μπορούν να υπομένουν ένα απαιτητικό επαγγελματικό περιβάλλον. Αυτό μπορεί να γίνει μόνο αν τεθεί σε προτεραιότητα η ψυχική υγεία των παιδιών, ξεκινώντας προφανώς από την εκπαίδευση και το σχολικό περιβάλλον.

#### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Να αναπτυχθεί η φροντίδα και η υποστήριξη των εκπαιδευτικών και των γονέων για να μπορέσουν με τη σειρά τους να μεταφέρουν την φροντίδα αυτή στα παιδιά.
  - ▶ Να υπάρχουν παραπάνω ψυχολόγοι ανά σχολείο.
- ▶ Να δοθεί έμφαση σε μαθήματα όπως είναι τα καλλιτεχνικά και η σωματική άσκηση σε καθημερινή βάση.
- ▶ Να ενταχθεί το μάθημα της ενσυναίσθησης στο ωρολόγιο για να μπορέσουν τα παιδιά να μάθουν να αναγνωρίζουν τα συναισθήματά τους και να τα προσαρμόζουν καθώς και να επιτευχθεί η αποδοχή, η ασφάλεια, το αίσθημα του ανήκειν και του σεβασμού.



**NANTIA ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΥ**  
*Βουλευτής, ΠΑΣΟΚ Κίνημα Αλλαγής*

Αρχικά αναφέρθηκε στις έντονες προκλήσεις που ζούμε παγκοσμίως αλλά και στην Ελλάδα εξ αιτίας των οποίων διευρύνονται οι ανισότητες και οι δυσκολίες καθημερινά. Τόνισε την τεράστια ανάγκη που υπάρχει να δοθεί η απόλυτη προτεραιότητα στη ψυχική υγεία. Σημείωσε ότι η ψυχική υγεία είναι ζήτημα πολιτικής που πρέπει να αντιμετωπιστεί προληπτικά και ολιστικά και ότι ακόμα η Ελλάδα υστερεί σημαντικά σε σχέση με άλλες χώρες.

#### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- ▶ Να λειτουργεί το σχολείο ως πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων όπως είναι η ανθεκτικότητα και η ενσυναίσθηση (να μπουν ως μαθήματα αντάξια της φυσικής και των αρχαίων).
- ▶ Να υπάρχει μία συστηματική υποστήριξη των εκπαιδευτικών.
  - ▶ Να πολλαπλασιαστούν οι ψυχολόγοι στα σχολεία.
- ▶ Να θεσπιστούν οι σχολές γονέων και κηδεμόνων (σε συνδυασμό με την τοπική αυτοδιοίκηση).

17:50-18.10

**Από τη Θεωρία στην Πράξη  
Το Λεωφορείο των Καλών Πράξεων στην Αθήνα**



**ΝΙΚΟΣ ΚΑΤΣΩΡΗΣ**

*Ιδρυτής*

*The Loukoumi Make a Difference Foundation, NY, Η.Π.Α.*

Αναφέρθηκε το σημαντικό έργο του ιδρύματος/κινήματος «The Loukoumi Make a Difference Foundation» και πώς ξεκίνησε η ιστορία του «Loukoumi» που ταξιδεύει και επισκέπτεται σχολεία και άλλους οργανισμούς ανά τον κόσμο, δημιουργεί φιλίες και κάνει καλές πράξεις. Το «Loukoumi» λίγο χρόνο μετά τη γέννηση του έγινε μία σειρά βιβλίων που εμπνέει παιδιά και νέους σε όλο το κόσμο να υλοποιούν πράξεις καλοσύνης, αλληλεγγύης, αγάπης και φιλανθρωπίας, και να «*κάνουν την διαφορά*», αναπτύσσοντας παράλληλα πολύτιμες δεξιότητες όπως είναι η ενσυναίσθηση, η αυτοπεποίθηση και η αίσθηση του «*ανήκειν*» και του νοήματος, μέσω συγκεκριμένων δράσεων όπως είναι το Λεωφορείο Καλών Πράξεων.

Κλείνοντας, παρουσιάστηκε η δράση που υλοποιήθηκε από το «*The Loukoumi Make a Difference Foundation*» στην Αθήνα, σε συνεργασία με την Wellbeingr, στις 9 Οκτωβρίου, μία μέρα πριν το 3<sup>ο</sup> Wellbeingr Forum: «Το Λεωφορείο των Καλών Πράξεων έφτασε στην Αθήνα».

Τα παιδιά και οι νέοι που επιβιβάστηκαν στο Good Deed Bus είχαν τη μοναδική ευκαιρία να μοιραστούν με τους συνέδρους την εμπειρία τους και τα συναισθήματα που βίωσαν σκορπίζοντας μία αίσθηση ελπίδας και δίνοντας ένα αισιόδοξο μήνυμα για το μέλλον της κοινωνίας.



**-ΤΕΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ-**

*Θερμές ευχαριστίες στις κ.κ.*

***Εβίνα Ζουγανέλη, Ροζίνα Παλαιολόγου, Λένα Περιβαλοροπούλου***

*για την πολύτιμη συνδρομή τους στην εκπόνηση αυτού του εγγράφου.*