



## **10 Ανταγωνιστικά Πλεονεκτήματα Διαχείρισης του Φόρτου Εργασίας σε ένα Περιβάλλον Ασφαλές και Προσανατολισμένο στο Ανθρώπινο Δυναμικό**

Η παρούσα δημοσίευση απευθύνεται σε διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού-διοικητές οργανισμών υγείας οι οποίοι μέσω του προσανατολισμού τους στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους και στην ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον στοχεύουν στη βελτίωση της αποδοτικότητας του οργανισμού. Λειτουργούμε σε ένα διαρκώς μεταλλασσόμενο παγκόσμιο περιβάλλον, έχοντας να αντιμετωπίσουμε σημαντικές αλλαγές που περιλαμβάνουν τα υψηλά κόστη και τα χαμηλά περιθώρια κέρδους (high costs and low margins). Σε αυτές τις συνθήκες του έντονου ανταγωνισμού το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα ενός οργανισμού συχνά εναπόκειται στο ανθρώπινο δυναμικό του. Θα διαπιστώσουμε στη συνέχεια τον τρόπο που οι φροντιστές/νοσηλευτές με υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων μπορούν να αποτελέσουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και να επηρεάσουν τόσο την ανάπτυξη όσο και την υψηλή και ποιοτική αποδοτικότητα.

Σήμερα οι φροντιστές/νοσηλευτές θεωρούνται μια ομάδα υψηλού κινδύνου εξαιτίας του συνεχούς στρες που έχουν να αντιμετωπίσουν. Το έργο Take Care που χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Διά Βίου Μάθησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στοχεύει στην ανύψωση της ανταγωνιστικότητας των επαγγελματιών νοσηλευτών/φροντιστών μέσα από την ανάπτυξη ενός νέου επαγγελματικού προφίλ. Αυτό θα είναι προικισμένο με καινοτόμες δεξιότητες οι οποίες θα επιτρέψουν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά τα βασικά προβλήματα που επηρεάζουν πρόσφατα τον τομέα της υγείας και της πρόνοιας, όπως το περιορισμένο προσωπικό, και τα υψηλά επίπεδα στρες και ατυχημάτων. Το Take Care θα αναπτύξει καινοτόμο υλικό κατάρτισης επιλεκτικά σε 3 τομείς: Διαχείριση, Υγεία και Αφάλεια, και Κοινωνικές Δεξιότητες. Οι 3 αυτοί



Αυτό το έργο συγχρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντανάκλα την άποψη μόνο του συγγραφέα (ων), και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



τομείς αντιστοιχούν στις βασικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες του κλάδου, όπως αυτές εντοπίστηκαν από τους διοικητές/διαχειριστές στο πλαίσιο της έρευνας πεδίου που πραγματοποιήθηκε. Οι καινοτόμες ενότητες κατάρτισης θα βασίζονται στις ΤΠΕ- ένα ηλεκτρονικό βιβλίο που θα περιγράφει τα καινοτόμα εργαλεία διαχείρισης θα είναι διαθέσιμο σε όλες τις γλώσσες των εταίρων της κοινοπραξίας· υλικό κατάρτισης για κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και κοινωνικές δεξιότητες προσαρμοσμένο στις ανάγκες του πληθυσμού στόχου θα είναι διαθέσιμα online.

Ο παρών Δεκάλογος Ανταγωνιστικών Πλεονεκτημάτων τονίζει τα θετικά και απτά αποτελέσματα που απορρέουν από την ανάπτυξη των ικανοτήτων των νοσηλευτών/φροντιστών στη Διαχείριση, την Υγιεινή και την Ασφάλεια, και τις Κοινωνικές Δεξιότητες.



Αυτό το έργο συγχρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντανακλά την άποψη μόνο του συγγραφέα (ων), και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



## Δεκάλογος Πλεονεκτημάτων

- |  |    |
|--|----|
| 1. Αυξανόμενη Ικανοποίηση για τους φροντιστές/νοσηλευτές | 3  |
| 2. Εξισορροπημένη Αποσχόληση                             | 4  |
| 3. Αυξανόμενος Ανταγωνισμός και Αναγνώριση               | 5  |
| 4. Καλύτερη Διαχείριση                                   | 6  |
| 5. Ενισχυμένη Τεχνογνωσία                                | 7  |
| 6. Μειωμένη Συστηματική Αποχή                            | 8  |
| 7. Μεγαλύτερα Περιθώρια Κέρδους - Μειωμένα Κόστη         | 9  |
| 8. Αυξανόμενη Ικανοποίηση Ασθενών                        | 10 |
| 9. Προσοστούχο Προσωπικό από το εξωτερικό                | 11 |
| 10. Βελτιωμένες συνθήκες Υγιεινής και Αφάλειας           | 12 |



## Αυξανόμενη ικανοποίηση για τους φροντιστές/νοσηλευτές



Οργανισμοί υγείας και νοσοκομεία πάντοτε αγωνίζονται να βρουν τη σωστή ισορροπία μεταξύ των υψηλών απαιτήσεων των ασθενών και των περιορισμένων κινήτρων από την πλευρά των εργαζόμενων. Τα κίνητρα υποχωρούν λόγω της γενικευμένης απογοήτευσης που οφείλεται στην ανικανότητα να κατακτήσει κανείς τους αρχικούς στόχους. Αυτά τα δεδομένα σε συνδυασμό με τις χαμηλές αμοιβές και την προσέγγιση ρουτίνας απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των κινήτρων από την πλευρά των εργαζόμενων.

Οι φροντιστές/νοσηλευτές που δε θεωρούν την εργασία τους ενδιαφέρουσα ή δεν αισθάνονται ότι συνεισφέρουν στην αποστολή του οργανισμού τους, δεν θα συμμετέχουν. Καθένας χρειάζεται στόχους για τον προσανατολισμό της δράσης του. Η τελμάτωση δεν ικανοποιεί κανένα. Οι φροντιστές/νοσηλευτές ενδεχομένως διαθέτουν μεγαλύτερο δυναμικό από το υπάρχον επίπεδο λειτουργικότητάς τους. Ενθαρρύνοντάς τους να εκπληρώσουν το δυναμικό τους θα αυξήσει το επίπεδο αφοσίωσης και ικανοποίησής τους. Ένα κατάλληλο πρόγραμμα κατάρτισης μπορεί να αναπτύξει μια



ομάδα φροντιστών/νοσηλευτών που χαρακτηρίζεται από κίνητρα και αφοσίωση στον οργανισμό τους. Στην πραγματικότητα η επένδυση στην κατάρτισή τους βοηθά στο να αισθάνονται πολύτιμοι. Η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση, τα χαμηλά επίπεδα αποχής, και τα μειωμένο επίπεδο μεταβολών του εργατικού δυναμικού αποτελούν μερικά μόνο από τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από αυτή την προσέγγιση.



## Εξισορροπημένη αποσχόληση



Οι οργανισμοί υγείας και πρόνοιας καταγγέλουν την έλλειψη προσωπικού η οποία οφείλεται στο μεγάλο αριθμό μεταβολών του εργατικού δυναμικού τους. Στην παρούσα οικονομική συγκυρία, είναι σημαντικό για ένα οργανισμό να διατηρήσει το πιο προικισμένο εργασιακό δυναμικό του. Οι εργοδότες συχνά αναφέρονται στην πιθανή αλλαγής εργασίας από την πλευρά των καταρτισμένων νοσηλευτών/φροντιστών, γεγονός που συνακόλουθα λειτουργεί ανασταλτικά στην παροχή κατάρτισης. Στην πραγματικότητα όμως η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης μειώνει το ενδεχόμενο της αποχώρησης των εργαζομένων. Μέσω της παροχής κατάρτισης οι διαχειριστές/διοικητές ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να διαμορφώσουν μια αίσθηση αξίας, να ανυψώσουν το ηθικό, και να συγκρατήσουν αποτελεσματικά το ανθρώπινο δυναμικό τους. Την ίδια στιγμή μπορούν να δημιουργήσουν μια ομάδα εξειδικευμένου προσωπικού έτοιμου να αντικαταστήσει το προσωπικό που αποχωρεί. Ένα από τα πλεονεκτήματα της προσέγγισης που στοιχεύει στην ολοκληρωμένη ανάπτυξη προσωπικού είναι ότι οι νοσηλευτές/φροντιστές



αποκτούν την αίσθηση ότι ο οργανισμός τους ενδιαφέρεται για το μέλλον τους. Προγράμματα κατάρτισης σε τακτική βάση και προγράμματα που εστιάζουν στη συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού βοηθούν να απομειωθεί το πρόβλημα που δημιουργείται με την εναλλαγή του προσωπικού. Το προσωπικό που εργάζεται μαζί για μακρά περίοδο μαθαίνει να εργάζεται περισσότερο αποδοτικά. Στην περίπτωση που το νοσηλευτικό προσωπικό διαθέτει εκτεταμένη εμπειρία συνεργασίας, ο οργανισμός διαθέτει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα σε σχέση με άλλους που χρειάζεται να αντικαθιστούν το προσωπικό τους σε τακτική βάση.



## Αυξανόμενος ανταγωνισμός και αναγνώριση



Οι οργανισμοί υγείας και πρόνοιας συχνά αδυνατούν να εκπληρώσουν συνολικά τους στόχους τους εξαιτίας της περιορισμένης κατάρτισης και των χαμηλών κινήτρων που χαρακτηρίζει το προσωπικό τους.

Η συνεχής κατάρτιση βοηθά τους νοσηλευτές/φροντιστές να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους και να υιοθετούν πιο γρήγορα και νέες ιδέες. Το γεγονός αυτό αυξάνει την παραγωγικότητα του οργανισμού, και προσδίδει στο νοσοκομείο, την κλινική, το άσυλο ανιάτων, τον ξενώνα αποκατάστασης ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Ένα πιο παραγωγικό προσωπικό ικανοποιεί τις ανάγκες του ιατρικού προσωπικού και των ασθενών γρηγορότερα, τα επαγγελματικά λάθη περιορίζονται με το πέρασμα του χρόνου, και το προσωπικό είναι πιο κατάλληλα εφοδιασμένο να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις όποιες αλλαγές αναγκών.

Επιπρόσθετες δεξιότητες μπορεί να σημαίνουν ταχύτερους και συχνά εξυπνότερους





τρόπους εργασίας, και συνεπώς αυξανόμενη παραγωγικότητα και καινοτομία. Η κατάρτιση διασφαλίζει επίσης την ύπαρξη διαθέσιμου προσωπικού που χαρακτηρίζεται από ποιότητα για την περίπτωση που ο οργανισμός διευρύνεται. Όταν οι νοσηλευτές/φροντιστές γνωρίζουν το αντικείμενό τους, μπορούν να βελτιώσουν τα επίπεδα αποδοτικότητας του οργανισμού, και συνεπώς να αναπτύξουν την αναγνωρισιμότητά του.



## Καλύτερη διαχείριση



Οι οργανισμοί υγείας και πρόνοιας και τα νοσοκομεία τονίζουν τις δυσκολίες στη στρατηγική διαχείριση, οι οποίες οφείλονται συχνά στην έλλειψη ανθρωπίνων πόρων και αναγκαίου χρόνου για την βελτιστοποίηση των υπηρεσιών.

Η κατάρτιση σε ζητήματα διαχείρισης-διοίκησης εξασφαλίζει ένα ουσιαστικό συστατικό για τη βελτίωση της αποδοτικότητας του οργανισμού, και συνεπώς σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία του. Αποτελεί μια πολύ επικερδή μέθοδο για την τόνωση των κινήτρων, τη βελτίωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, στοιχεία που με τη σειρά τους επιφέρουν και πιο αποτελεσματική χρήση του χρόνου.

Η βελτιωμένη διαχείριση προσωπικού και τα συνακόλουθα υψηλά επίπεδα κινήτρων στους εργαζόμενους οδηγούν στην ανάπτυξη της αποδοτικότητας. Η ικανοποίηση των νοσηλευτών/φροντιστών προϋποθέτει την αίσθησή τους ότι ανήκουν σε κάτι μεγαλύτερο από τους ατομικούς τους στόχους. Η συμπερίληψή τους στη στοχοθεσία αναπτύσσει την αφοσίωση και την ικανοποίησή τους



Η αλληλενθάρρυνση, η αποφυγή της μικρο-διαχείρισης, η παροχή θετικής ανατροφοδότησης, και η εξασφάλιση κριτικής είναι επικοινωνιακές και αποτελούν τρόπους για να μπορούν οι νοσηλευτές/φροντιστές να θεωρούν το εργασιακό τους περιβάλλον ως τόπο που μπορούν να κάνουν κάτι περισσότερο από το να επιβιώσουν: να προκόψουν.



## Ενισχυμένη τεχνογνωσία



Τα νοσοκομεία και οι οργανισμοί υγείας και πρόνοιας συχνά διαμαρτύρονται για την έλλειψη πιστοποιημένων νοσηλευτών/φροντιστών. Ωστόσο η δυνατότητα των τελευταίων να βελτιώσουν τις ικανότητές τους εξαρτάται από τη δυνατότητά τους να λαμβάνουν επικαιροποιημένη και ποιοτική κατάρτιση. Η ανάπτυξη των προσόντων του προσωπικού μέσα από την ανάπτυξη επικαιροποιημένων επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων είναι καθοριστικής σημασίας, και οδηγεί συνακόλουθα στη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ ιατρικού/νοσηλευτικού προσωπικού και ασθενών, την καλύτερη αμοιβαία επικοινωνία και ενσωμάτωση.

Οι νοσηλευτές/φροντιστές έχουν ανάγκη την παροχή ευκαιριών ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους σε πεδία, όπως η ηγεσία, η διαχείριση ομάδας, η επίλυση προβλημάτων, η λήψη αποφάσεων, η διαχείριση έργων, οι δεξιότητες προσωπικής παραγωγικότητας, η διαχείριση του άγχους, και η δημιουργικότητα. Νέες ευκαιρίες συνεχώς μας περιβάλλουν. Κλειδί για τον εντοπισμό τους είναι το να διαθέτει κανείς την απαραίτητη κατάρτιση και εμπειρία για να αναγνωρίσει τις ευκαιρίες που αξίζουν



να διερευνηθούν. Η επένδυση χρόνου στην ανάπτυξη των νοσηλευτών/φροντιστών τους επιτρέπει να αποκτήσουν εμπειρία στην ανάδειξη των ευκαιριών για το οργανισμό. Ένα συνολικό πρόγραμμα ανάπτυξης προϋποθέτει ότι τα νοσοκομεία δεν αναζητούν το μέλλον τους σε παράγοντες έξω από τα ίδια, αλλά δημιουργούν σε τακτική βάση προσωπικό κατάλληλο να εισάγει νέες ιδέες.



## Μειωμένη συστηματική αποχή



Η επαγγελματική εξάντληση αντιπροσωπεύει ένα από τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα νοσοκομεία, οι κλινικές και συναφείς οργανισμοί. Άγχος και ασθένεια αυξάνουν τη συστηματική αποχή, προκαλώντας περαιτέρω προβλήματα στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Μη ελεγχόμενο άγχος μπορεί να οδηγήσει σε αργοπορία, συστηματική αποχή, αλλαγές εργαζομένων, αυξανόμενα επίπεδα λάθους, καθώς και βία που σχετίζεται με τον εργασιακό χώρο.

Η παροχή στους νοσηλευτές/φροντιστές με εξειδικευμένες κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες διαχείρισης δημιουργεί ένα πιο χαλαρό, παραγωγικό και ενεργητικό εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, αυξάνει τα επίπεδα συγκέντρωσης και προσήλωσης των εργαζομένων, βελτιώνει την υγεία τους και τη θετική τους στάση, σε ένα χαλαρό και περισσότερο αποτελεσματικό εργασιακό περιβάλλον.

Στοιχεία υποδεικνύουν ότι ο καταρτισμένος εργαζόμενος παρουσιάζει κατά μέσο

Αυτό το έργο συγχρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντανάκλα την άποψη μόνο του συγγραφέα (ων), και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



όρο 23 % υψηλότερη παραγωγικότητα απο το μη καταρτισμένο. Επιπλέον, έχει τεκμηριωθεί ότι η αύξηση των ημερών κατάρτισης ανά εργαζόμενο κατά 1% επιφέρει αύξηση της παραγωγικότητας κατά 3 % .



## Μεγαλύτερα περιθώρια κέρδους - Μειωμένα κόστη



Στις μέρες μας τα οικονομικά αποτελούν τεράστιο πρόβλημα, λόγω της ανεπάρκειας κεφαλαίων και της έλλειψης κατάλληλων δεξιοτήτων που σχετίζονται με τους ανθρώπινους πόρους. Σε αυτή τη συγκυρία η κατάρτιση μπορεί να μειώσει την ισχύ των αντίξων γεγονότων, και συνεπώς να παράγει οικονομικά αποτελέσματα.

Στην πραγματικότητα η κατάρτιση βοηθά τους οργανισμούς να ελαχιστοποιήσουν τη διασπάθιση πόρων και να αυξήσουν τα περιθώρια κέρδους τους. Έρευνες δείχνουν ότι η επένδυση στην κατάρτιση και την ανάπτυξη από την πλευρά ενός οργανισμού, αποτελούν σημαντικά βήματα για τη βελτίωσή του, με σημαντικότερο το γεγονός ότι ένα εργατικό δυναμικό με κίνητρα είναι πιο αποδοτικό και περιορίζει τη διασπάθιση πόρων.

Τα περιθώρια κέρδους βελτιώνονται όταν η αποδοτικότητα είναι μεγαλύτερη, και η κατάρτιση των υπαρχόντων νοσηλευτών/φροντιστών μπορεί επίσης να





βοηθήσει στην κάλυψη των κενών σε έναν οργανισμό. Στις σημερινές δύσκολες οικονομικές συνθήκες, η κατάρτιση μπορεί να βοηθήσει στη διαδικασία αναδιάταξης του προσωπικού σε άλλες υπηρεσίες και στην βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Τέλος, η ύπαρξη σχεδιασμού ανάπτυξης προσωπικού μπορεί να προσελκύσει σε έναν οργανισμό το καλύτερο δυνατό προσωπικό



## Αυξανόμενη Ικανοποίηση Ασθενών



Στους περισσότερους οργανισμούς υγείας και πρόνοιας οι νοσηλευτές/φροντιστές είναι αυτοί που πολύ συχνά έρχονται αντιμέτωποι σε προσωπικό επίπεδο με τους ασθενείς. Το γεγονός αυτό ισχύει ακόμη και στις περιπτώσεις των εξωτερικών ιατρείων. Οι εργαζόμενοι μέσα από την ασχολία τους με ασθενείς μπορούν να διερευνούν τις ανάγκες τους, και να ανταποκρίνονται με επιτυχία σε αυτές μέσα από τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Μέσα από τη βελτίωση των κοινωνικών τους δεξιοτήτων, οι νοσηλευτές/φροντιστές μαθαίνουν να αλληλεπιδρούν καλύτερα με ασθενείς, και συνεπώς η ικανοποίηση των τελευταίων μπορεί να αναβαθμιστεί. Θα είναι επίσης σε θέση να παρέχουν καλύτερη πληροφόρηση στους ασθενείς ακόμη και σε περιπτώσεις νομικών ζητημάτων.



Η ενασχόληση των εργαζομένων μαζί τους αποτελεί σημείο κλειδί για την ευχαρίστηση των ασθενών και την ικανοποίησή τους.



## Προσόντοϋχο Προσωπικό από το Εξωτερικό



Οι οργανισμοί υγείας και πρόνοιας αντιμετωπίζουν τεράστιες προκλήσεις αναφορικά με την πρόσληψη νέων νοσηλευτών/φροντιστών. Η στρατολόγηση προσωπικού προϋποθέτει την αποτίμηση των δυνατοτήτων των υποψηφίων. Το γεγονός αυτό ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση των ειδικευμένων εργαζόμενων από το εξωτερικό. Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ECVET)<sup>1</sup> αποτελεί ένα ευρωπαϊκό μηχανισμό με αυτό το σκοπό, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί πέρα από τα εθνικά σύνορα. Η προσέγγιση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που υποδεικνύεται από το ECVET προσφέρει στις εταιρείες/οργανισμούς μια πιο ξεκάθαρη εικόνα των ικανοτήτων των υποψηφίων, καθώς περιγράφει ικανότητες που βασίζονται σε εργασιακές συνθήκες που ανταποκρίνονται σε πραγματικά καθήκοντα. Το Ευρωπαϊκό

<sup>1</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11107\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11107_en.htm)



Πλαίσιο Προσόντων (EQF)<sup>2</sup> λειτουργεί ως ένα εργαλείο μετάφρασης, που επιτρέπει την ανάγνωση των προσόντων, και συνεπώς καθιστά πιο εύκολη την ερμηνεία και κατανόηση των προσόντων των υποψηφίων από το εξωτερικό. Στα κέρδη προσμετρώνται η μεγαλύτερη αναγνωρισιμότητα των προσόντων που αποκτώνται στο εξωτερικό και η ευκολότερη κινητικότητα μεταξύ διαφορετικών επιπέδων.

---

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/eqf/home\\_en.htm](http://ec.europa.eu/eqf/home_en.htm)



Αυτό το έργο συγχρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντανακλά την άποψη μόνο του συγγραφέα (ων), και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



## Βελτιωμένες Συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας



Για τους διαχειριστές/διοικητές ενός οργανισμού είναι σημαντική η οργάνωση της διδασκαλίας και της εκπαίδευσης του προσωπικού σχετικά με εργασιακές πρακτικές που υπακούουν σε κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.

Ένα προσωπικό ενθουσιώδες και ενδυναμωμένο στο ζήτημα της εργασιακής ασφάλειας και της προστασίας της ζωής και της υγείας του πέρα από την αποφυγή ατυχημάτων, αποδίδει πιο αποτελεσματικά και οι οικονομικές απώλειες ελαχιστοποιούνται.

Προκειμένου να επιτευχθεί ένα αποτελεσματικό σύστημα σχεδιασμού υγιεινής και ασφάλειας, οι οργανισμοί πρέπει να εδραιώσουν και να λειτουργήσουν ένα σύστημα διαχείρισης που ελέγχει τους κινδύνους, ανταποκίνεται στην αλλαγή απαιτήσεων, και στηρίζει μια κουλτούρα υγιεινής και ασφάλειας. Η αποτυχία του μηχανισμού ελέγχου ενέχει κινδύνους ατυχημάτων για τους εργαζόμενους, στοιχείο που συνακόλουθα προκαλεί δραματικά προβλήματα.



Learning  
Programme

Αυτό το έργο συγχρηματοδοτείται με την υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η χρηματοδότηση αντανακλά την άποψη μόνο του συγγραφέα (ων), και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.