

Newsletter

#2, May 2014



Project no.: 539892-LLP-1-2013-1-SI-ERASMUS-EKA
Grant Agreement no.: 2013-3750/001-001
Programme: Lifelong Learning Programme, Erasmus

*Joining academia and business for new opportunities in
creating ERGO nomic WORK places*

Un saluto dall'autore Università di Coventry (Partner 7)

Cari Lettori, benvenuti alla 2^a e-newsletter di ERGO WORK!

Dalla nostra prima Newsletter sono state realizzate molte attività all'interno del progetto ERGO WORK.

Il sondaggio sulle parti interessate è stato effettuato (principalmente on line) in tutti i paesi partner e, in parallelo, è stata effettuata un'analisi approfondita dei programmi di studio esistenti che presentano contenuti legati all'Ergonomia, all'Universal Design, alla Progettazione Inclusiva e Accessibile. È stato richiesto un grande sforzo a tutti i partner per supportare l'Università di Coventry nello sviluppo e nella traduzione del sondaggio sulle parti interessate e dell'indagine sui curricula, nella diffusione dei sondaggi ai potenziali partecipanti e nel lavoro con le università per raccogliere i dati sui curricula. Grazie a tutti coloro che hanno contribuito a questo sforzo. Siamo lieti di annunciare che il Report sul Work Package 2 è stato perfezionato nel mese di aprile mentre il Work Package 3 è già cominciato. Questa newsletter è più lunga del solito perché include una sintesi dei risultati del report che potrebbe interessare lettori con diversi background.

Dalla nostra prima newsletter sono state svolte anche molte attività di disseminazione attraverso convegni nei paesi partner – tutti riportati qui sotto - e il gruppo ha lanciato definitivamente il sito ERGO WORK: <http://www.ergo-work.eu>

In arrivo ci sono anche una serie di attività congressuali emozionanti, dove sarà presentato il progetto ERGO WORK.

Siamo tutti molto soddisfatti per il nostro recente meeting di maggio con i partner, dove abbiamo discusso in merito ai progressi del progetto e ai prossimi passi da compiere. Per questo meeting abbiamo utilizzato i risultati della fase di ricerca iniziale, al fine di sviluppare un contenuto dei curricula in ergonomia, incentrato in modo specifico sulla creazione di posti di lavoro ergonomici per persone con disabilità (PWD). In seguito, tale contenuto sarà sperimentato in Slovenia e in Polonia, dove l'impatto dell'insegnamento sarà testato in aziende con gruppi di lavoro composti da studenti, professori, personale delle imprese e persone con disabilità.

Vi auguro una buona lettura!

Dr Janet Saunders
Senior Research Assitant
Coventry University, UK

ERGO WORK – Sondaggio sui bisogni delle parti interessate e sui curricula legati all'Ergonomia

Il progetto ERGO WORK è incentrato sulla comprensione degli ostacoli all'inclusione delle persone con disabilità (PWD) sul posto di lavoro e sulla capacità di affrontare queste barriere attraverso l'educazione e la collaborazione tra le università e le imprese.

La fase iniziale del progetto ERGO WORK (work package 2) è stata un'indagine su:

- Le esigenze delle parti interessate, comprese le persone con e senza disabilità, le imprese e gli istituti di istruzione superiore, in termini di conoscenza e di miglioramenti dei luoghi di lavoro per quanto riguarda l'inclusione delle persone con disabilità nei posti di lavoro;
- Lo stato dell'arte in ciascuno dei paesi partner rispetto all'insegnamento dell'ergonomia per la progettazione dei posti di lavoro per le persone con disabilità.

Questa indagine è stata condotta attraverso un sondaggio online in tutti i sei paesi partner (Slovenia, Polonia, Regno Unito, Italia, Spagna e Belgio) e grazie a un'analisi approfondita dei curricula che presentano contenuti legati all'Ergonomia, concentrandosi su programmi di studio nel Regno Unito, in Slovenia e in Polonia, con il contributo supplementare degli altri tre paesi partner.

La terminologia accettata per nominare una "disabilità/menomazione" cambia di paese in paese. Tale aspetto è emerso in modo evidente grazie al sondaggio sulle parti interessate - il termine "persona con disabilità" non è considerato politicamente corretto nel Regno Unito, dove molti gruppi (compresi i disabili stessi) preferiscono il modello sociale della disabilità, e quindi preferirebbero il termine "persona disabile". Negli altri paesi partner, il modello sociale non è così noto, e "persona con disabilità" (PWD) è il termine preferito, quindi abbiamo usato questo termine in tutte le attività del progetto e in questa newsletter, in quanto espressione più facile da comprendere nei sei paesi.

Analisi dei bisogni degli stakeholder

I bisogni delle parti interessate sono stati raccolti con un sondaggio online, distribuito nelle reti dei 6 paesi partner e completato da 520 partecipanti nei 6 paesi. Le dimensioni dei campioni che completano il sondaggio online variano da paese a paese, la Slovenia ha restituito il maggior numero di sondaggi completati. Per evitare queste differenze, alterando i dati nel loro insieme, le domande sono state analizzate per singolo paese. Il sondaggio è stato completato da partecipanti con e senza disabilità, con la presenza di una buona rappresentanza di partecipanti in posizioni di responsabilità di gestione, per fornire il punto di vista del datore di lavoro. (C'era anche una versione cartacea del sondaggio, completata da oltre 1000 partecipanti polacchi, che sarà presentata in un altro documento).

Punti generali

A tutti i partecipanti è stato chiesto quanto pensavano che il loro posto di lavoro fosse adatto per le persone con disabilità. Nel Regno Unito il 69% dei partecipanti ha sentito che il proprio posto di lavoro è stato adattato "abbastanza bene" o "molto bene", il 53% per la Polonia, il 51 % per la Slovenia, il 39 % per il Belgio, il 38% per la Spagna, il 37 % per l'Italia.

In ogni paese l'adattamento più comune delle persone con disabilità è stato l'adattamento fisico degli edifici, e una lettura generale dei dati mostra che la maggior parte degli adattamenti fisici sono avvenuti nel Regno Unito.

In tutti i paesi, gli adattamenti sono stati fatti ai lavori e al modo in cui essi sono effettuati. I partecipanti del Regno Unito hanno identificato le modifiche alle attività di lavoro, al ruolo lavorativo, ai ritmi e agli orari di lavoro, in misura molto minore delle parti interessate degli altri paesi. È interessante notare che gli sloveni, per soddisfare i bisogni delle persone con disabilità, sono stati i più propensi a identificare le modifiche al ruolo lavorativo e all'orario di lavoro, mentre i partecipanti polacchi hanno riconosciuto in modo particolare gli adattamenti al ritmo di lavoro. Sono necessari un ulteriore approfondimento dei dati e un contesto più ampio per capire queste differenze e vedere dove ci potrebbero essere pratiche trasferibili nei diversi paesi.

Considerando gli adattamenti per diversi tipi di menomazioni, non è stato sorprendente scoprire una maggiore conoscenza delle menomazioni fisiche, una scarsa conoscenza tra tutti i partecipanti in merito alle menomazioni uditive e visive, e una conoscenza ancora minore per quanto riguarda i bisogni riguardanti la salute mentale e le disabilità intellettive.

Bisogni delle persone con disabilità

Gli stessi partecipanti con disabilità, tuttavia, non si sentono ben considerati nel posto di lavoro. Quando è stato chiesto se sono d'accordo o in disaccordo con l'affermazione "le persone disabili non sono ben considerate nella progettazione del posto di lavoro", almeno la metà sono risultati essere in accordo con l'affermazione, in tutti i paesi eccetto il Regno Unito. (Tabella 1 qui sotto)

Tabella 1 Partecipanti disabili – Le persone disabili non sono ben considerate nella progettazione del posto di lavoro

	D'accordo o molto d'accordo	Neutrale	In disaccordo o molto in disaccordo
Belgio	60%	20%	20%
Italia	67%	33%	0%
Polonia	39%	42%	18%
Slovenia	55%	27%	18%
Spagna	50%	39%	12%
UK	36%	33%	30%

Inoltre, in tutti i paesi, il gruppo delle persone con disabilità, rispetto ai partecipanti non disabili, ha giudicato il posto di lavoro più negativamente e ha dichiarato di essere meno incluso e meno felice al lavoro. (Guarda la Figura 1 qui sotto)

Q28b Mi sento incluso dai miei colleghi e parte di un team - comparazione tra le persone con disabilità e senza disabilità

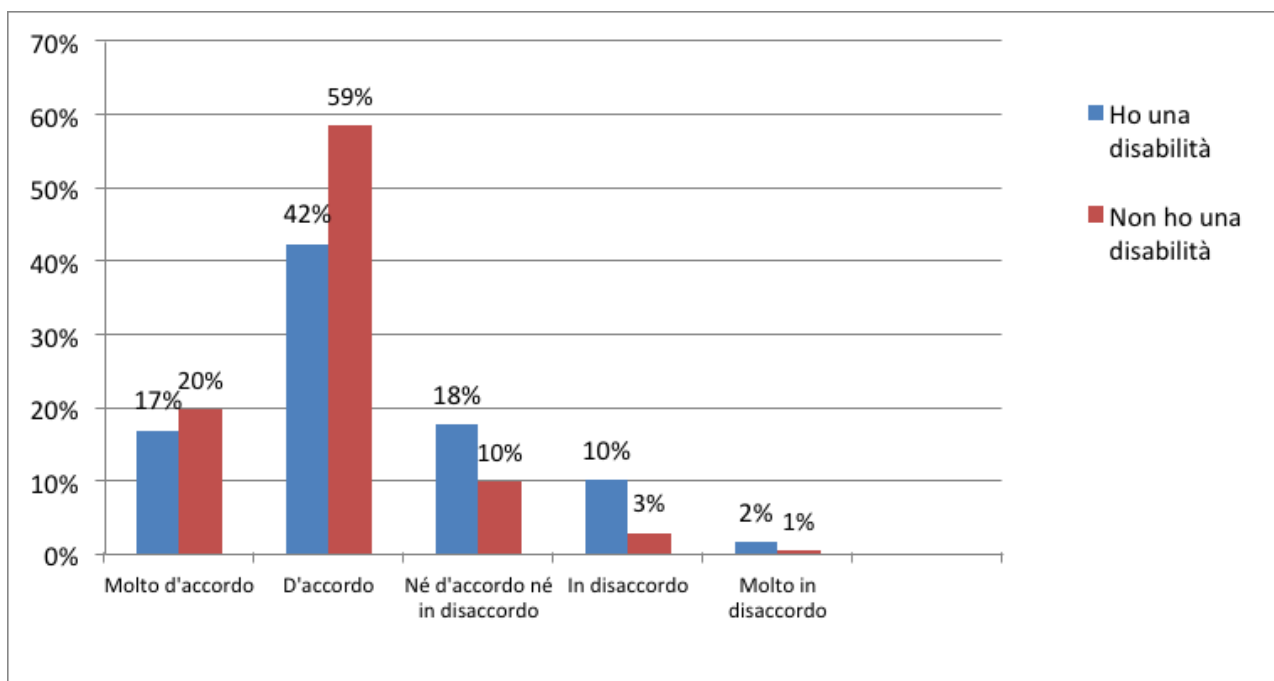


Figura 1 – Il gruppo delle persone con disabilità si sente meno incluso al lavoro

Le persone con disabilità si sono dimostrate molto meno fiduciose dei datori di lavoro per quanto riguarda l'adeguatezza della conoscenza sulla disposizione e sull'adattamento nel posto di lavoro. Essi hanno ritenuto che i datori di lavoro avrebbero bisogno di una migliore conoscenza dei loro obblighi e delle possibilità di adattamento nei luoghi di lavoro. Inoltre, hanno ritenuto che la progettazione del posto di lavoro sia stata un ostacolo alle opportunità occupazionali; sono risultati meno felici sul posto di lavoro rispetto agli altri partecipanti al sondaggio e vengono ancora percepite delle barriere che impediscono loro di chiedere miglioramenti.

Questi risultati suggeriscono che deve essere fatto molto lavoro in tutti i paesi per fare degli adeguamenti nei posti di lavoro adatti ai bisogni degli utenti.

Le persone con disabilità hanno indicato che i maggiori ostacoli alla richiesta di miglioramenti sono stati la paura di perdere il lavoro e la paura di essere stigmatizzati o isolati; ostacoli indicati da oltre la metà degli intervistati in tutti i paesi. Altre barriere comprendevano: la mancanza di conoscenza rispetto a quali adattamenti fossero possibili, la difficoltà di trovare la persona giusta a cui rivolgersi, il timore dei costi per il datore di lavoro e la preoccupazione per la promozione. Relativamente pochi partecipanti hanno ritenuto che non ci fossero barriere nel chiedere degli adattamenti.

Ulteriori differenze di opinione tra “tutti gli intervistati” e gli “intervistati disabili” indicano che molte persone non sono consapevoli dei problemi affrontati dalle persone con disabilità, così abbiamo suggerito che sia necessaria una forte sensibilizzazione tra tutti i dipendenti per migliorare la cultura generale nei luoghi di lavoro.

Ci sono state alcune indicazioni relative a una maggiore mancanza di fiducia nel gruppo polacco dei disabili e forse questo indica una maggiore mancanza di consapevolezza e di infrastrutture finalizzate a soddisfare le esigenze delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro polacchi. Inoltre, i datori di lavoro del gruppo polacco si sono dimostrati meno fiduciosi in merito alla possibilità di avere le conoscenze e le risorse per adeguare i luoghi di lavoro, ottenere consigli e trovare le attrezzature specializzate.

Esigenze dei datori di lavoro

In tutti i paesi a eccezione della Polonia, i datori di lavoro hanno identificato l’ “accesso ai finanziamenti” come il più grande ostacolo contro degli adeguamenti ragionevoli. Per i partecipanti polacchi, l’accesso ai finanziamenti è stato indicato meno frequentemente di altri ostacoli – gli ostacoli più spesso indicati sono stati la “scoperta che un problema esiste”, la “ricerca di informazioni” e “l’accesso agli esperti”. Nel complesso, tuttavia, l’accesso ai finanziamenti per effettuare gli adattamenti è percepito chiaramente come una questione importante. Se c’è disponibilità di fondi, il messaggio non è sempre trasmesso efficacemente in tutti i paesi.

I datori di lavoro sono sembrati in generale meno fiduciosi sulla modifica del “processo di lavoro” rispetto a quanto hanno fatto in merito agli adattamenti fisici, pertanto c’è evidentemente la necessità di compiere un’opera di sensibilizzazione in questo settore.

Ai partecipanti datori di lavoro è stato chiesto se fossero interessati a una formazione per la creazione di posti di lavoro ergonomici orientata a se stessi o alle loro organizzazioni. Nella maggior parte dei paesi, la maggioranza è risultata molto interessata, a eccezione del Regno Unito, dove il 71% ha indicato “No” alla formazione per la loro organizzazione. Questa risposta diversa da parte dei partecipanti del Regno Unito indica probabilmente una maturità, una significativa attività di formazione e un’attività di sensibilizzazione già presenti nel Regno Unito, seppure tutto questo lasci ancora circa il 30% degli intervistati interessati alla formazione.

In tutti i paesi, con delle minime variazioni, tutte le seguenti opzioni sono state considerate dai datori di lavoro utili per consentire dei miglioramenti:

- Sussidi finanziari e informazioni sui finanziamenti;
- Ulteriori informazioni sui requisiti di legge;
- Formazione per il personale e per la direzione in merito a quali adeguamenti sono possibili;
- Formazione per il personale e per la direzione in merito alla mentalità, ai comportamenti e agli atteggiamenti;
- Visite per vedere esempi di buone pratiche;
- Migliori collegamenti con organizzazioni specializzate nella progettazione di ambienti di lavoro.

Così come sono, i dati delle parti interessate sono parziali. Il campione è piccolo e variabile fra i paesi e i gruppi di lavoratori dipendenti. La prova, quindi, è stata usata con cautela per puntare a conclusioni generali e suggerire azioni che potrebbero essere adottate per migliorare l’istruzione dell’Ergonomia e per aumentare la consapevolezza generale rispetto a una serie di questioni riguardanti le persone con disabilità nei luoghi di lavoro dei diversi paesi partner.

Analisi curricula

È stata effettuata un'analisi approfondita dei curricula aventi contenuti legati all'Ergonomia, concentrandosi sui curricula del Regno Unito, della Slovenia e della Polonia, con il contributo supplementare dagli altri paesi partner. Lo studio ha elaborato una sintesi degli insegnamenti legati all'Ergonomia da 13 istituti di istruzione superiore, 17 facoltà e 6 paesi. Il contenuto dei corsi tenuti presso queste istituzioni è stato esplorato attraverso interviste telefoniche e faccia a faccia. Abbiamo voluto capire ciò che era necessario per migliorare la formazione degli ergonomisti nell'affrontare i bisogni delle persone con disabilità sul posto di lavoro.

La formazione in ergonomia è per lo più insegnata a livello di Master. Tra i partner inclusi in questo progetto, il Regno Unito sembra essere il paese più maturo nella formazione accademica in campo ergonomico; esso fornisce vari diplomi di laurea e post-laurea dedicati all'Ergonomia. Tuttavia, la natura multi-disciplinare dell'Ergonomia implica che i suoi contenuti siano inclusi in corsi di laurea e post-laurea all'interno di varie discipline, in tutti i paesi analizzati in questo studio.

Tabella 2 – Mappa di dove sono insegnati i contenuti legati all'Ergonomia in differenti paesi, facoltà e istituti di istruzione superiore

Laurea	Istituto di istruzione superiore	Facoltà	Paese
Terapia occupazionale	Coventry, Brussels, Burgos	Medicina e scienze naturali	UK, Belgio, Spagna
Salute sul lavoro ed Ergonomia	Lublin, Siedlce	Infermieristica e Medicina, Scienze umane e naturali	Polonia
Tecnologia assistiva	Coventry	Medicina e scienze naturali	UK
Gestione dei servizi sociali	Urbino	Sociologia	Italia
Design Industriale, Design dei Trasporti, Design del Prodotto	Coventry, Loughborough, Maribor	Design, Arte & Design, Ingegneria meccanica	UK, Slovenia
Fattori Umani e Progettazione Inclusiva	Loughborough	Design	UK
Fattori Umani ed Ergonomia	Nottingham	Ingegneria meccanica e della produzione	UK
Scienze dell'organizzazione, Sistemi di lavoro e di gestione	Maribor, Wroclaw	Scienze dell'organizzazione, Chimica, Informatica and Management	Slovenia, Polonia
Psicologia del lavoro e dell'organizzazione	Brussels	Psicologia e Scienze della Formazione	Belgio
Pedagogia inclusiva, Inclusione nell'Istruzione, Istruzione speciale	Koper, Maribor, Siedlce, Cantabria	Scienze della formazione e Scienze umane	Slovenia, Polonia, Spagna
Design nella produzione di tessuti ergonomici, Ingegneria meccanica	Maribor	Ingegneria meccanica	Slovenia
Sicurezza sul lavoro ed Ergonomia	Wroclaw	Chimica e Informatica	Polonia

La tabella indica la varietà di discipline nelle quali vengono insegnati contenuti legati all'Ergonomia; è probabile che questi stessi contenuti dipendano molto dalla specificità della facoltà dove l'Ergonomia viene insegnata.

Quando è stato chiesto "I bisogni delle persone con disabilità sono insegnati?", le lauree dedicate all'Ergonomia o ai Fattori Umani hanno risposto "Sì", così come alcuni rami specifici: "Master in Assistive Technology" (UK, Coventry, in Health & Life Sciences Faculty), "Disability, ageing and inclusive design" (UK, Loughborough, parte di Design Ergonomics) e il ramo in Special Education Pedagogy (Slovenia, Koper, Education Faculty). Tuttavia, questa risposta rappresenta la minoranza e per i rami dei curricula meno dedicati all'Ergonomia, la risposta più frequente a questa domanda è stata "Parzialmente" o "No".

Dove l'approccio all'Ergonomia si sviluppa all'interno dell' "Inclusive Design", la strategia e il linguaggio sono focalizzati sulla sensibilizzazione degli studenti alla vasta gamma di capacità umane e sull'incoraggiamento a utilizzare metodi appropriati per catturare i bisogni universali e una progettazione tale da garantire che nessun gruppo sia escluso; tuttavia, è assente un'attenzione specifica alle persone con disabilità o ai luoghi di lavoro, a meno che gli studenti effettuino un progetto di lavoro dettagliato in questo settore.

Che cosa deve essere preso in considerazione in merito ai bisogni delle persone con disabilità sul posto di lavoro?

Lo studio ha cercato di determinare che cosa dovrebbe comprendere un curriculum in relazione ai bisogni delle persone con disabilità sul posto di lavoro. Ci sono una serie di aree tematiche che potrebbero essere rilevanti; esse possono essere trattate sia dall'interno che dall'esterno dell'ergonomia, per come è attualmente insegnata all'interno delle istituzioni che hanno partecipato al sondaggio

Di seguito sono riportate le competenze relative all'Ergonomia individuate dall' "Institute of Ergonomics and Human Factors" del Regno Unito:

- Caratteristiche fisiche e cognitive dell'uomo;
- Metodi di ergonomia e metodi di ricerca di tipo qualitativo e quantitativo;
- Progettazione del prodotto con elementi quali la progettazione partecipativa o centrata sull'utente;
- Valutazione;
- Systems Design, una consapevolezza di approccio sistemico;
- Design nel lavoro e nei processi di lavoro come il ritmo e l'orario di lavoro;
- Salute e sicurezza;
- Benessere (a lavoro);
- Efficacia ed efficienza;
- Interventi sul posto di lavoro;
- Legislazione e norme;
- Etica.

Questi argomenti sono generici e richiederebbero degli aggiustamenti specifici per le questioni riguardanti le persone con disabilità

La nostra conclusione è che per migliorare la formazione in Ergonomia per i bisogni delle persone con disabilità sul posto di lavoro, gli insegnamenti esistenti in Ergonomia avrebbero bisogno di un maggiore adattamento ai bisogni specifici delle persone con disabilità. Le nostre indagini hanno identificato alcuni contenuti aggiuntivi che sono specificamente mirati per comprendere e progettare secondo i bisogni delle persone con disabilità; possiamo includere:

- Progettazione inclusiva - invecchiamento, diverse abilità, gamma delle capacità;
- Metodi empatici di progettazione per sensibilizzare gli studenti;
- Alcune conoscenze del comportamento organizzativo;
- Conoscenza della tecnologia assistiva;
- Conoscenza degli ambienti accessibili;
- Condivisione delle conoscenze sugli strumenti per la progettazione inclusiva;
- Inclusione delle maggiori conoscenze sui bisogni di salute mentale - in generale questa zona è trascurata;
- Attenzione agli interventi sul luogo di lavoro e ai bisogni delle persone con disabilità;
- Inserimento della conoscenza dal campo della "Salute nel lavoro" e/o valutazione di una cooperazione interdisciplinare.

L'insegnamento delle abilità empatiche può essere raggiunto attraverso il lavoro pratico, per esempio con studenti che utilizzano oggetti come una sedia a rotelle, degli occhiali per la degenerazione maculare, una veste della "terza età" per simulare una disabilità o una menomazione legata all'età di tipo visivo e uditivo oppure connessa alla mobilità, al controllo e al coordinamento. Anche l'uso di casi studio può migliorare le abilità empatiche degli studenti e l'apprezzamento dei bisogni delle persone disabili. Un altro approccio per insegnare le abilità empatiche avviene attraverso il contatto diretto con le persone disabili. Questa è una parte essenziale di una buona pratica da inserire all'interno dei contenuti della progettazione inclusiva e della terapia occupazionale. Tali studenti interagiranno con le persone con disabilità come momento di una formazione in progettazione partecipata o co-design; potranno parlare con loro per capire i loro bisogni in diverse aree e a essi saranno insegnati metodi di ricerca etnografica come lo "shadowing participants".

Conclusioni e prossimi passi

I dati qui presentati hanno mostrato un quadro variabile tra i 6 paesi europei esaminati in termini di adattamenti realizzati per le persone con disabilità e di contenuti insegnati a disposizione degli studenti in ergonomia. A livello europeo, in questo settore, c'è la necessità di una migliore collaborazione e di un maggiore trasferimento di conoscenze e buone pratiche.

La prossima fase di lavoro comporterà l'applicazione dei risultati per lo sviluppo dei contenuti dei curricula in ergonomia, incentrati specificamente sulla creazione di posti di lavoro ergonomici per le persone con disabilità.

Il progetto nel suo complesso mira a creare moduli supplementari che possono essere utilizzati per aggiornare i contenuti didattici esistenti nell'ergonomia. Il progetto, poi, testerà e applicherà l'impatto dell'insegnamento nelle imprese all'interno di 4 gruppi di lavoro multidisciplinari composti da studenti, professori, personale aziendale e da alcune persone selezionate con disabilità.



Figura 2. Occhiali per la simulazione di una degenerazione maculare



Figura 3. Veste per simulare la "Terza età"

Report delle attività

Slovenia: ERGO WORK - II Incontro tra partner a Maribor, Slovenia, 22-23 maggio 2014:

Il recente incontro tra partner si è svolto in Slovenia, il paese da cui provengono tre partner del progetto, compreso il coordinatore.

Gli obiettivi dell'incontro sono stati:

- Valutare il contenuto dei cinque moduli integrativi per i curricula;
- Impostare le condizioni per progetti pilota innovativi nelle aziende (definizione dei gruppi destinatari, selezione di prodotti mirati e luoghi di lavoro, delle persone con disabilità e degli studenti coinvolti nei gruppi di lavoro multidisciplinari, ecc.);
- Pianificare l'attuazione dei progetti pilota innovativi;
- Pianificare ulteriori attività di divulgazione, di promozione e di valutazione.

Slovenia: ERGO WORK in "22nd Educational Days in Portorož" sul tema "Le sfide delle persone con disabilità quando entrano nel mercato del lavoro"



Il progetto ERGO WORK è stato introdotto dai membri del gruppo di progetto provenienti dall'Università di Maribor, in una conferenza a Portorož, l'8 aprile 2014, nel contesto del "22nd Educational Days" intitolato "Le sfide delle persone con disabilità quando entrano nel mercato del lavoro". La conferenza è stata organizzata dalla "Slovene Society of Special Education and Rehabilitation Teachers": un gruppo di organizzazioni per l'istruzione delle persone con bisogni speciali in Slovenia. La sintesi "Ergo Work - progettazione di luoghi di lavoro inclusivi e accessibili" e la presentazione in PowerPoint sono disponibili all'indirizzo: <http://www.drustvo-srp.si/component/content/article/8-aktualno/77-izbrano-gradivo-id-2014>

Polonia: Incontri con le Imprese: "Business Challenges", Siedlce, Polonia, 13 marzo 2014

"Incontri con le Imprese" è una Conferenza e un Workshop di livello Internazionale, organizzati annualmente (sesta edizione) dalla Facoltà di Scienze Economiche e Giuridiche dell'Università delle Scienze Umane e Naturali, in Polonia, in collaborazione con la Camera di Commercio Orientale. Il suo obiettivo è di colmare il divario tra teoria e pratica. Quest'anno hanno preso parte oltre 100 partecipanti, tra cui uomini d'affari e accademici provenienti dalla Polonia e da università straniere. Il progetto ERGO WORK è stato presentato nel contesto delle moderne sfide delle imprese. Hanno partecipato tutti e tre i partner polacchi (Università, Łuksja e Centro Medico e Diagnostico), nonché un rappresentante dell'Università di Maribor Prof. Vojko Potočan).

Per saperne di più in merito a "Incontri con le Imprese": <http://www.wnep.uph.edu.pl>

Spagna: XXI Conferenza Internazionale sull'Integrazione e sull'Inclusione Sociale, Badajoz, novembre 2013

L'associazione di psicologia INFAD con il Dipartimento di Psicologia e Antropologia, Università di Extremadura, ha tenuto la XXI Conferenza Internazionale sull'Integrazione e sull'Inclusione Sociale, nella Facoltà di Scienze della Formazione, presso Badajoz, nei giorni 19, 20 e 21 novembre 2013. Il Presidente dell'INFAD, Mr. Florencio Vicente, ha presentato in dettaglio il progetto ERO WORK, in un contesto in cui sono state affrontate le soluzioni innovative nel campo della integrazione e l'inclusione sociale delle persone con disabilità.

Per saperne di più in merito alla conferenza: <http://www.infad.eu/?p=859>

Spagna: Congresso sulla Gerontologia e sulla Disabilità tenuto a Zamora, Febbraio 2014

Il Congresso sull'Invecchiamento Sano e Attivo tenuto a Zamora (Spagna), dal 12 al 14 febbraio 2014, e organizzato dal partner spagnolo INFAD, è stato un successo clamoroso. Più di duecento professionisti di gerontologia e disabilità hanno partecipato al Congresso e il suo impatto sui media nazionali è stato molto elevato. Il progetto ERGO WORK è stato citato più volte, attirando l'attenzione di molti partecipanti.

In conclusione, il Congresso ha approvato I DIECI COMANDAMENTI SULLE BUONE PRATICHE RELATIVE ALL'INVECCHIAMENTO E ALLA DISABILITÀ, una raccolta di punti chiave per regolare lo sviluppo delle politiche attive in questo settore. I "Dieci comandamenti" sono i seguenti:

"Dichiarazione di Zamora sulla disabilità e sull'invecchiamento attivo, salutare e positivo"

1. Superare il divario esistenziale	Rispettare la dignità dell'essere umano e la sua personalità fino alla fine della vita.
2. Superare le divisioni sociali	Fornire alle persone anziane e disabili, i modelli di leadership, la partecipazione sociale e il processo decisionale come strategia per combattere gli stereotipi.
3. Superare il divario nell'istruzione	Promuovere l'apprendimento permanente
4. Superare il divario nelle conoscenze	Implementare processi di ricerca e innovazione, in cui gli agenti economici (relativi alle imprese del terzo settore), la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione, esplorino nuovi modi per ottimizzare lo sviluppo individuale ed ecologica delle persone anziane .
5. Superare il divario nei contributi sociali	Incoraggiare il coinvolgimento delle persone anziane e dei disabili in ogni sfida sociale, sia nel campo dell'imprenditorialità che dell'innovazione sociale.
6. Colmare il divario nelle condizioni di salute	Promuovere stili di vita sani per sviluppare l'autonomia e la cura di sé della persona, così come i comportamenti che promuovano la salute, l'autonomia personale e il benessere.

7. Superare il divario digitale generazionale	Migliorare l'adattabilità delle ICTs come potenziale chiave degli anziani e delle persone con bisogni legati alla disabilità, compreso lo sviluppo di un prototipo focalizzato sugli utenti.
8. Colmare il divario tra forza lavoro e pensionamento	Rendere il pensionamento più flessibile, basato sulla domanda di lavoro e su criteri basati sulle prestazioni lavorative.
9. Colmare il divario nella posizione geografica	Attivare sistemi sociali, familiari e comunitari di sostegno per evitare qualsiasi tipo di isolamento, soprattutto nelle zone rurali.
10. Colmare il divario nelle disuguaglianze sociali	Dare priorità e attenzione ai gruppi più vulnerabili, come le persone con disabilità o le persone a rischio psicosociale al fine di prevenire la fragilità e dipendenza.

Maggiori informazioni sul Congresso nel sito: <http://www.xcongresodepsicogerontologia.com/>



Figure 5: Florencio Vicente, INFAD President

Spagna: XXI Congresso di Psicologia, Badajoz, aprile 2014

Il VII Congresso di Psicologia e Istruzione e il XXI Congresso INFAD si sono svolti a Badajoz, dal 9 al 12 aprile 2014, con la partecipazione di quasi 700 persone (partecipanti e relatori). Il Comitato Organizzatore ha evidenziato il successo del Congresso, così come il Simposio sulla Disabilità e sull'Invecchiamento Attivo presentato dal gruppo G21, dove il progetto ERGO WORK è stato discusso in dettaglio. Il livello dell'impatto ha superato tutte le aspettative, sia nella comunicazione mediatica nazionale che internazionale. Il Presidente dell'INFAD Florencio Vicente ha ricevuto i complimenti da diversi enti e da vari stakeholders pubblici e privati, compresi i rappresentanti dell'UE.



Figure 6: Professor Ms. Ana Isabel Sánchez, Symposium Coordinator.

Simposio sulla disabilità e invecchiamento

Nell'ambito del Congresso, il gruppo G21 ha presentato un Simposio Internazionale sulla Disabilità e sull'Invecchiamento, sotto il coordinamento del professor Ana Isabel Sánchez. Parte del simposio ha affrontato il progetto Ergo WORK. La comunità scientifica ha accolto questa iniziativa favorevolmente. Hanno partecipato professori come José Antonio del Barrio, Maria Isabel Fajardo, Antonio Sánchez Cabaco, Alfredo Jimenez Gonzalez e Carmen Jerónimo Palmero.

Per saperne di più visita <http://vimeo.com/92143593> e

<http://www.viicongresopsicologiayeducacion.com/es/video-de-presentacion/>

Prossimi Incontri/Eventi

SEMINARIO SULLA CONOSCENZA E SULL'ERGONOMIA APPLICATA, Università Pontificia di Salamanca, Spagna, 3-4 luglio 2014

Il 3-4 Luglio, l'Università Pontificia di Salamanca ospiterà il primo SEMINARIO SULLA CONOSCENZA E APPLICATA ERGONOMIA , nell'ambito della Summer University 2014, con i ricercatori di ERGO WORK come relatori principali.

L'obiettivo del seminario è di sviluppare un forum internazionale per la diffusione e lo scambio di informazioni scientifiche sulle aree teoriche applicate all'Ergonomia. In particolare sono sottolineati il concetto di triplice alleanza e il suo impatto sul contesto imprenditoriale, accademico e sociale.

Il direttore del seminario è il Sig. Antonio Sánchez Cabaco, Professore di Psicologia Cognitiva e Ricercatore all'interno di Ergo Work.

CORSI ESTIVI SULL'ERGONOMIA - Università della Cantabria, 7-10 Luglio 2014, e Università di Burgos, Luglio 2014

L'Università di Cantabria rilancerà il progetto ERGO WORK attraverso dei corsi estivi, in particolare all'interno della struttura di un corso intitolato "PROGRESSO NEGLI INTERVENTI SULLA DISABILITÀ" che si terrà dal 7 al 10 Luglio 2014, sotto il coordinamento del professor José Antonio del Barrio, che è anche ricercatore di ERGO WORK.

Inoltre, l'Università di Burgos presenterà anche una conferenza monografica sull'Ergonomia e sul progetto Ergo Work nell'ambito di un corso estivo, anche nel mese di luglio. Il direttore di questo evento è il professor Jerónimo González, che è anch'esso ricercatore di ERGO WORK. Anche un altro ricercatore del progetto ERGO WORK, il professor Alfredo Jimenez, lavora in questa Università.

AHFE 2014 – 5th Conferenza Internazionale su Ergonomia e Fattori Umani Applicati, Cracovia, Polonia, dal 19 al 23 luglio 2014, da presentare un documento di ERGO WORK

Un documento sui risultati preliminari del progetto ERGO WORK sarà presentato al AHFE 2014 – 5th Conferenza Internazionale su Ergonomia e Fattori Umani Applicati, tenutasi a Cracovia, Polonia, dal 19 al 23 luglio 2014. Sarà scritto dai partner in Polonia, Regno Unito e Slovenia.

"ERGO WORK - Creazione dei luoghi migliori per lavorare", G. O'Sullivan, Polonia, L. Moody e J. Saunders, Regno Unito, A. Curin e M. Leber, Slovenia. <http://www.ahfe2014.org>

INFAD PUBBLICHERÀ UNA MONOGRAFIA SULL'ERGONOMIA

Il presidente di INFAD, signor Florencio Vicente, ha annunciato la prossima pubblicazione di un numero speciale sull'ergonomia nella rivista scientifica "International Journal of Developmental and Educational Psychology, INFAD: Revista de Psicología". L'obiettivo è di raccogliere e diffondere tutti i progressi che stanno avvenendo nel campo dell'ergonomia, compreso lo sviluppo del progetto ERGO WORK. Saranno invitati a partecipare gli esperti del settore, così come i ricercatori e i partecipanti di ERGO WORK. <http://infad.eu/RevistaINFAD/>

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.

Questa pubblicazione [comunicazione] riflette solo le opinioni dell'autore, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.