

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 ERGOnomic WORK places*

A Słowo od redaktora

P7 Uniwersytet w Coventry

Drodzy Czytelnicy, zapraszamy do przeczytania 2. Biuletynu ErgoWork

Od czasu naszego pierwszego biuletynu odnotowano wiele działań w ramach Projektu ErgoWork.

We wszystkich krajach partnerskich zostało przeprowadzone badanie interesariuszy (głównie online), oraz równoległe przeprowadzono pogłębioną analizę istniejących programów studiów zawierających treści Ergonomiczne, Uniwersalnego Projektowania oraz Projektowania Integracyjnego i Dostępnego. Wiele wysiłku ze strony wszystkich partnerów wymagała pomoc Uniwersytetowi w Coventry w realizacji jego zadania, polegającego na opracowaniu i tłumaczeniu badań interesariuszy oraz programów nauczania, upowszechnianiu wyników badań wśród potencjalnych uczestników oraz współpracy między uniwersytetami w celu gromadzenia danych. Dziękujemy wszystkim, którzy przyczynili się do tych starań. Mamy przyjemność poinformować, że Pakiet Roboczy numer 2 (Work Package 2) został sfinalizowany w kwietniu oraz rozpoczęto prace nad Pakietem Roboczym numer 3 (Work Package 3). Biuletyn ten jest dłuższy niż zwykle, ponieważ zawiera podsumowanie ustaleń zawartych w sprawozdaniu, dla zainteresowanych czytelników z różnych środowisk

Od czasu opublikowania naszego pierwszego biuletynu, miało miejsce również wiele działań upowszechniających za pośrednictwem konferencji w krajach partnerskich – wszystkie opisane poniżej – oraz grupa w pełni uruchomiła stronę internetową ERGO WORK www.ergo-work.eu

Zbliża się również wiele ciekawych działań konferencyjnych, na których Projekt ERGO WORK będzie reprezentowany.

Właśnie uczestniczyliśmy w drugim dwudniowym spotkaniu partnerów projektu w Mariborze w Słowenii, podczas którego omówione zostały postępy oraz kolejne kroki w ramach projektu. Wiązało się to z wykorzystaniem wyników początkowej fazy badań w celu opracowania treści nauczania ergonomii skoncentrowanych w szczególności na stworzeniu ergonomicznych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych (PWD). Ostatecznie treści te będą pilotowane w Słowenii i Polsce, gdzie wpływ nauczania będzie przetestowany w przedsiębiorstwach z udziałem grup roboczych składających się ze studentów, profesorów, pracowników firm oraz osób niepełnosprawnych.

Życzę Państwu ciekawej lektury !

Dr Janet Saunders
Senior Research Assistant
Coventry University, UK

ERGO WORK – Badanie potrzeb interesariuszy i programów nauczania Ergonomii

Projekt ERGO WORK skoncentrowany jest na zrozumieniu barier włączania osób niepełnosprawnych (PWD) na stanowisku pracy oraz zwalczaniu tych barier poprzez edukację i współpracę między środowiskiem akademickim a przemysłem.

Początkową fazą projektu ERGO WORK (pakiet roboczy 2) było badanie:

- Potrzeb zainteresowanych stron, w tym osób fizycznych pełnosprawnych i niepełnosprawnych, przedsiębiorstw oraz szkół wyższych, w zakresie wiedzy i poprawy miejsc pracy w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.
- Obecnego stanu wiedzy w każdym z krajów partnerskich w odniesieniu do nauczania ergonomii w projektowaniu miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych.

Badanie zostało przeprowadzone za pośrednictwem ankiet online w 6 krajach partnerskich (Słowenia, Polska, Wielka Brytania, Włochy, Hiszpania i Belgia) oraz pogłębionej analizy programów nauczania zawierających treści dotyczące ergonomii, skupiając się na programach nauczania w Wielkiej Brytanii, Słowenii i Polsce, z dodatkowymi danymi wejściowymi z 3 pozostałych krajów partnerskich.

Dopuszczalna terminologia dla „niepełnosprawności / upośledzenia” jest zróżnicowana w poszczególnych krajach. W odniesieniu do badań interesariuszy w szczególności należy wspomnieć o tym, iż pojęcie „osoba niepełnosprawna” nie jest uważane za politycznie poprawne w Wielkiej Brytanii, gdzie wiele grup (w tym sami niepełnosprawni) preferują termin „społeczny model niepełnosprawności”, i tym samym wolałoby pojęcie „osoby niepełnosprawne”. W pozostałych krajach partnerskich model społeczny nie był tak dobrze znany, więc termin „osoba z niepełnosprawnością” (PWD) był preferowanym terminem, więc użyliśmy tego określenia w odniesieniu do całego projektu jak również w tym biuletynie, jako najlepiej rozumiane wyrażenie we wszystkich sześciu krajach.

Analiza potrzeb interesariuszy

Potrzeby interesariuszy zgromadzono za pośrednictwem ankiety internetowej, rozpowszechnionej poprzez sieć 6 krajów partnerskich i wypełnionej przez 520 uczestników z terenu 6 krajów. Próbną wielkość wypełnionej online ankiety różniły się w poszczególnych krajach, w Słowenii zwrot wypełnionych ankiet był najwyższy. W celu uniknięcia przekłamań wynikających z tych różnic, pytania były analizowane na kraj. Ankiety zostały wypełnione przez uczestników z, i bez niepełnosprawności, jak również przez grupę reprezentatywną w odniesieniu do uczestników z stanowisk odpowiedzialnych za zarządczych, w celu zapewnienia punktu widzenia pracodawców. (Ponadto papierową wersję ankiety wypełniło ponad 1000 uczestników w Polsce. Jej wyniki będą zaprezentowane odrębnie).

Uwagi ogólne

Wszyscy uczestnicy zostali zapytani, o to w jakim stopniu ich miejsce pracy zostało dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością. W Wielkiej Brytanii 69% respondentów uważało, że ich miejsce pracy było dostosowane „dość dobrze” lub „bardzo dobrze”, natomiast w Polsce 53%, w Słowenii 51% W Belgii 39%, w Hiszpanii 38% a we Włoszech 37%.

We wszystkich krajach najczęstszym dostosowaniem była fizyczna adaptacja budynków, a z danych ogólnych wynika, że najczęściej postrzegana jako mająca miejsce w Wielkiej Brytanii była adaptacja fizyczna.

We wszystkich krajach, dostosowanie dotyczyło również miejsc pracy i sposobu w jaki było przeprowadzane. Uczestnicy z Wielkiej Brytanii zidentyfikowali zmiany zadań pracy, roli pracy, tempa i godzin pracy, w znacznie mniejszym stopniu niż interesariusze w pozostałych krajach. Co ciekawe, Słowenicy w największym stopniu wskazywali na zmiany roli i godzin pracy aby zaspokoić potrzeby osób z niepełnosprawnością (PWD), podczas gdy Polsce uczestnicy badania zwrócili szczególną uwagę na dostosowanie tempa pracy. W celu zrozumienia tych różnic oraz stwierdzenia, gdzie znajdują się praktyki, które można przenosić między krajami, konieczna jest dalsza eksploracja danych oraz szerszy kontekst.

Biorąc pod uwagę dostosowania do różnych rodzajów niepełnosprawności, nie było niespodzianką, iż najwięcej wiedzy posiadano na temat niepełnosprawności fizycznej, natomiast wiedza o niepełnosprawności słuchowej i wzrokowej była niska, najmniejszą wiedzą wykazano się z zakresu zdrowia psychicznego oraz niepełnosprawnych intelektualnie.

Potrzeby osób z niepełnosprawnością (PWD)

Jednakże sami uczestnicy z niepełnosprawnością nie czują się dobrze zabezpieczeni w miejscu pracy. Zapytani o zgodzenie się lub nie zgodzenie się ze stwierdzeniem „osoby niepełnosprawne nie są dobrze uwzględnione w zakresie projektowania miejsca pracy” połowa lub więcej zgodziła się z tym stwierdzeniem we wszystkich krajach, z wyjątkiem Wielkiej Brytanii. (Tabela 1. poniżej)

Tabela 1. Uczestnicy niepełnosprawni – Osoby niepełnosprawne *nie* są dobrze uwzględnione w zakresie projektowania miejsca pracy

	Zgadzam się lub Stanowczo zgadzam się	Neutralny	Nie zgadzam się lub Stanowczo nie zgadzam się
Belgia	60%	20%	20%
Włochy	67%	33%	0%
Polska	39%	42%	18%
Słowenia	55%	27%	18%
Hiszpania	50%	39%	12%
Wielka Brytania	36%	33%	30%

Ponadto, we wszystkich krajach grupa osób z niepełnosprawnością oceniła swoje miejsca pracy niżej, czuła się mniej włączona i była mniej szczęśliwa w pracy niż uczestnicy pełnosprawni. (Patrz rys. 1 poniżej).



Rysunek 1 Grupa osób z niepełnosprawnością czuje się mniej włączona w pracy

Osoby z niepełnosprawnością były o wiele mniej pewne niż pracodawcy co do adekwatności wiedzy na temat świadczenia oraz dostosowania w miejscu pracy oraz czuły, że pracodawcy potrzebują lepszej znajomości ich obowiązków i możliwości dostosowania w miejscu pracy. Osoby z niepełnosprawnością uważały, że projekt miejsca pracy był barierą przy zatrudnieniu; były one mniej szczęśliwe w pracy niż pozostali uczestnicy badania, i nadal dostrzegane są bariery, które uniemożliwiają im domaganie się usprawnień.

Wyniki te sugerują, że we wszystkich krajach jest potrzeba podejmowania o wiele większej ilości działań, w celu dostosowania miejsca pracy, które zaspokajałyby potrzeby użytkowników.

Osoby z niepełnosprawnością wskazały, że największymi przeszkodami w domaganiu się usprawnień były obawy o pewność zatrudnienia oraz o bycie napiętnowanym lub odizolowanym, wskazanie przez ponad połowę respondentów we wszystkich krajach. Wśród innych barier wymieniono: brak wiedzy na temat możliwych dostosowań, trudności w znalezieniu odpowiedniej do zapytania osoby, obawy o koszty pracodawcy oraz niepokój o awans. Stosunkowo niewielu uczestników badania uważało, że jest „brak barier”.

Dalsze różnice w opiniach między „wszystkimi respondentami,” i „niepełnosprawnymi respondentami” oznaczają, że wiele osób nie zdaje sobie sprawy z problemów, z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne, dlatego też sugerujemy, że niezbędne jest podnoszenie świadomości wśród wszystkich pracowników, dla poprawy ogólnej kultury w miejscu pracy.

Pojawiły się przesłanki, iż wśród grupy osób niepełnosprawnych z Polski był większy brak zaufania i być może wskazuje to na większy brak świadomości oraz infrastruktury w polskich zakładach pracy w celu dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Ponadto, pracodawcy w polskiej grupie byli mniej pewni, że mają wiedzę i zasoby niezbędne do dostosowania miejsca pracy i znalezienia porad i specjalistycznego sprzętu

Potrzeby pracodawców

We wszystkich krajach, z wyjątkiem Polski, pracodawcy określili „Dostęp do finansowania” jako największą barierę dokonywania uzasadnionych dostosowań. W przypadku polskich uczestników badania, dostęp do finansowania został znacznie rzadziej wybrany niż pozostałe bariery – częściej wybieranymi barierami były: „ustalenie istniejącego problemu”, „poszukiwanie informacji” oraz „dostęp do ekspertów”. Ogólnie rzecz biorąc jednak dostęp do finansowania dostosowań jest wyraźnie postrzegany jako główny problem. Jeśli finansowanie jest dostępne, komunikat nie jest skutecznie emitowany we wszystkich krajach.

Pracodawcy wydawali się mniej przekonani ogólnie do zmiany „procesu pracy” niż do dostosowania fizycznego, więc ewidentnie istnieje potrzeba podnoszenia świadomości w tym zakresie.

Uczestniczącym w badaniu pracodawcom zadano pytanie czy byliby zainteresowani szkoleniami dla siebie, bądź dla swoich organizacji w zakresie tworzenia ergonomicznych miejsc pracy. W większości krajów większość respondentów była bardzo zainteresowana, z wyjątkiem Wielkiej Brytanii, gdzie 71% wybrało „Nie” dla szkoleń dla swoich organizacji. Ta odmienna odpowiedź uczestników z Wielkiej Brytanii prawdopodobnie oznacza dojrzałość i znaczną działalność szkoleniową i uświadamiającą, która miała już miejsce w Wielkiej Brytanii, chociaż nadal pozostaje około 30% pracodawców, którzy byliby bardziej zainteresowani.

Wszystkie poniższe opcje zostały uznane przez pracodawców jako użyteczne, ponieważ umożliwiają usprawnienia, we wszystkich krajach, tylko z niewielkimi różnicami:

- Subwencje finansowe i informacje o finansowaniu;
- Więcej informacji na temat wymogów prawnych;
- Szkolenia dla pracowników i kierownictwa na temat tego, jakiego rodzaju dostosowania są możliwe;
- Szkolenia dla pracowników i kierownictwa na temat postaw;
- Wizyty pokazujące przykłady dobrych praktyk;
- Lepsze powiązania z organizacjami specjalizującymi się w projektowaniu miejsc pracy.

W odniesieniu do danych dotyczących interesariuszy istnieją pewne ograniczenia. Próba jest niewielka i zmienna w różnych krajach i grupach pracodawców. Dowody zostały zatem stosowane ostrożnie, aby wskazać ogólne wnioski, zaproponować działania, które mogą zostać podjęte w celu poprawy kształcenia Ergonomii oraz podniesienia ogólnej świadomości w zakresie kwestii dotyczących osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy w poszczególnych krajach partnerskich.

Analiza programów nauczania

Przeprowadzona została szczegółowa analiza programów zawierających treści Ergonomii, skupiając się na programach w Wielkiej Brytanii, Słowenii i Polsce, z dodatkowymi danymi wejściowymi z pozostałych krajów partnerskich. Badanie pokazało podsumowanie nauczania Ergonomii z 13 uczelni, 17 wydziałów i 6 krajów. Zawartość prowadzonych kursów w tych instytucjach została zbadana poprzez wywiady bezpośrednie oraz telefoniczne. Chcieliśmy zrozumieć co jest potrzebne do poprawy szkolenia dla ergonomistów w zakresie wychodzenia naprzeciw potrzeb osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy.

Szkolenia w zakresie Ergonomii prowadzone są głównie na poziomie studiów magisterskich. Z partnerów biorących udział w tym projekcie, Wielka Brytania zdaje się mieć najbardziej dojrzały rozwój kształcenia akademickiego z zakresu Ergonomii, a także zapewnia zarówno studia licencjackie jak i podyplomowe poświęcone Ergonomii. Jednakże wielodyscyplinarny charakter Ergonomii oznacza, że treści Ergonomii są zawarte w licencjackich i podyplomowych programach studiów w różnych dyscyplinach we wszystkich krajach uczestniczących w tym badaniu.

Tabela 2. Odzworowanie gdzie uczone są treści ergonomiczne w różnych uczelniach, wydziałach i krajach

Treści kształcenia	Uczelnie	Wydziały	Kraj
Terapia Zajęciowa	Coventry, Bruksela, Burgos	Nauki Przyrodnicze i o Zdrowiu	Wielka Brytania, Belgia, Hiszpania
Higiena Pracy i Ergonomia	Lublin, Siedlce	Pielęgniarstwo i Nauki o Zdrowiu, Nauki Przyrodnicze i Humanistyczne	Polska
Technologia Wspomagająca	Coventry	Nauki o Zdrowiu i Przyrodnicze	Wielka Brytania
Zarządzanie Usługami Społecznymi	Urbino	Socjologia	Włochy
Wzornictwo Przemysłowe, Wzornictwo Transportowe, Projektowanie Produktu	Coventry, Loughborough, Maribor	Projektowanie, Sztuka i Projektowanie, Mechanika i Budowa Maszyn	Wielka Brytania, Słowenia
Czynniki Ludzkie i Projektowanie Włączające	Loughborough	Projektowanie	Wielka Brytania
Czynniki Ludzkie I Ergonomia	Nottingham	Materiały Mechaniczne i Inżynieria Produkcji	Wielka Brytania
Nauki o Organizacji, systemy zarządzania i pracy	Maribor, Wrocław	Nauki Organizacyjne, Chemia, Informatyka i Zarządzanie	Słowenia, Polska
Psychologia Pracy i Organizacyjna	Bruksela	Psychologia i Nauki o Edukacji	Belgia
Pedagogika Włączająca, Włączenie w Nauczaniu, Kształcenie Specjalne	Koper, Maribor, Siedlce, Cantabria	Edukacja, Nauki Humanistyczne	Słowenia, Polska, Hiszpania
Ergonomia Produkcyjna, Wzornictwo Włókiennicze, Mechanika i Budowa Maszyn	Maribor	Mechanika i Budowa Maszyn	Słowenia
Bezpieczeństwo Pracy i Ergonomia	Wrocław	Chemia, Informatyka	Polska

W tabeli przedstawiono różnorodność dyscyplin, w których nauczane są treści ergonomiczne. Same treści nauczania mogą zależeć w dużym stopniu od nastawienia w ramach wydziału, gdzie Ergonomia jest usytuowana.

Na pytanie „Czy nauczane są treści dotyczące potrzeb osób z niepełnosprawnością?“, poświęcone Ergonomii lub Czynnikom Ludzkim osoby uczące się były w stanie odpowiedzieć „Tak”, jak również były pewne specyficzne składniki, takie jak „Magister Technologii Wspomagających” (Wielka Brytania, Coventry, Wydział Nauk o Zdrowiu i Nauk Przyrodniczych); „Projektowanie dla osób niepełnosprawnych, starszych i włączające” (Wielka Brytania, Loughborough, część Ergonomiki Projektowania); oraz elementy Pedagogiki Kształcenia Specjalnego (Słowenia, Koper, Wydział Edukacji). Jednakże, stanowiły one mniejszość, a dla mniej wyspecjalizowanych składników programów nauczania, bardziej prawdopodobna odpowiedź na powyższe pytanie była „Częściowo” lub „Nie”.

W przypadku gdy, jednym z podejść jest „Projektowanie Włączające”, podejście oraz język skoncentrowane są na podnoszeniu świadomości studentów na temat ogromnego zakresu ludzkich możliwości oraz zachęcaniu ich do korzystania z właściwych metod do wychwytywania uniwersalnych potrzeb i projektowania w sposób, który zapewnia, iż żadne grupy użytkowników nie będą wyłączone, ale nie występuje szczególny nacisk na osoby z niepełnosprawnością lub miejsce pracy, chyba że studenci prowadzą szczegółowe prace projektowe w tym obszarze.

Co musi być uwzględnione w odniesieniu do potrzeb osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy?

Badania nakierowane na określenie co przyszły program powinien zawierać, w rozumieniu potrzeb osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy. Zakresy tematyczne obszarów, które mogą być istotne i które czerpią zarówno z wewnątrz jak i na zewnątrz ergonomii jaka jest obecnie nauczana w badanych instytucjach.

Poniżej znajdują się kompetencje związane z Ergonomią, które zostały określone przez Instytut Ergonomii i Czynników Ludzkich w Wielkiej Brytanii:

- Właściwości ludzkiej cielesności i zdolności poznawczych;
- Metody Ergonomii, metod badawczych, jakościowych i ilościowych;
- Projektowanie produktu, z elementami takimi jak uczestnictwo lub projekt związany wokół użytkownika;
- Ewaluacja;
- Projektowanie systemów, podejście świadomości systemów;
- Projektowanie pracy i procesów pracy, takich jak stymulacja i godziny pracy;
- Zdrowie i bezpieczeństwo;
- Dobre samopoczucie (w pracy);
- Wydajność i skuteczność;
- Interwencje w miejscu pracy;
- Prawodawstwo i standardy;
- Etyka.

Powyższe tematy są ogólne i wymagają dopracowania szczególnie w przypadku problemów dotyczących osób z niepełnosprawnością.

Naszą konkluzją jest przekonanie, że aby poprawić szkolenie w zakresie Ergonomii dla potrzeb osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy, istniejące metody nauczania Ergonomii potrzebują większego dopasowania do specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnością. Nasze badania zidentyfikowały dodatkową zawartość, która jest swoiście nacelowana na rozumienie i projektowanie dla potrzeb osób z niepełnosprawnością, co zawiera w sobie:

- Projektowanie inkluzyjne – starzenie, różne zdolności, zakres zdolności;
- Empatyczne metody projektowania, mające na celu podnoszenie świadomości studentów;
- Rozumienie zachowań organizacyjnych;
- Znajomość technologii wspomagających;
- Przystępna wiedza środowiskowa;
- Dzielenie wiedzy odnośnie narzędzi projektowania inkluzyjnego;

- Uwzględnienie większej wiedzy dotyczącej potrzeb zdrowia psychicznego – ten obszar zdaje się być ogólnie pomijany;
- Skupienie na interwencji w miejscu pracy i potrzebach osób z niepełnosprawnością;
- Wykorzystanie wiedzy z zakresu „Higieny Pracy” i / lub rozważenie współpracy interdyscyplinarnej.

Nauczanie umiejętności empatycznych można osiągnąć poprzez zajęcia praktyczne, np. studenci korzystający z przedmiotów takich jak wózek inwalidzki, okulary stymulujące zwyrodnienie plamki, lub strój "trzeciej generacji" do symulowania niepełnosprawności lub zaburzeń związanych z wiekiem, takich jak, zaburzenia wzroku, słuchu i mobilności, chwytania i koordynacji. Wykorzystanie studiów przypadków i osób może również zwiększyć empatyczne umiejętności studentów i uznanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Innym podejściem do nauczania umiejętności empatycznych jest bezpośredni kontakt studentów z osobami niepełnosprawnymi. Jest to istotną częścią dobrych praktyk w projektowaniu inkluzyjnym i treści terapii zajęciowych, tak, że studenci będą wchodzić w interakcje z osobami niepełnosprawnymi jako część ich szkolenia w partycypacyjnej współpracy konstrukcyjnej lub projektowej; rozmawiać z nimi, aby zrozumieć ich potrzeby w wielu dziedzinach; i uczyć etnograficznych metod badawczych, takich jak uczestniczenie przez obserwację.

Konkluzja i Kolejne Kroki

Dane tu przedstawione pokazują różnorodny obraz pomiędzy sześcioma europejskimi krajami badanymi pod kątem adaptacyjności dokonanej dla osób niepełnosprawnych oraz treści nauczanej dla studentów ergonomii. Istnieje potrzeba poprawienia współpracy europejskiej oraz wymiany wiedzy i praktyki w tym obszarze.

Kolejnym krokiem w pracy będzie włączenie odkryć naukowych do rozwoju programów ergonomii pod względem zawartości skupionej na tworzeniu ergonomicznych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością.

Projekt w całości nakierowany jest na stworzenie wspomagających modułów, które mogą być użyte do zaktualizowania istniejących treści nauczania ergonomii. Następnie zostanie sprawdzony i wdrożony wpływ nauczania w firmach pomiędzy czterema interdyscyplinarnymi grupami roboczymi studentów, profesorów, pracowników firm i osób z niepełnosprawnością.



Rysunek 2. Okulary symulujące zwyrodnienie plamki



Rysunek 3. Gerontologiczny strój wiekowy

Raporty Aktywności

Słowenia: Drugie spotkanie partnerów ERGO WORK w Mariborze, 22-23 Maj 2014:

Drugie spotkanie partnerskie odbyło się w Mariborze w Słowenii, w kraju, z którego pochodzi 3 partnerów, w tym koordynator.

Cele spotkania:

- Ewaluacja zawartości pięciu modułów programu nauczania;
- Ustalenie warunków dla innowacyjnych projektów pilotażowych w firmach (zdefiniowanie grup docelowych, selekcja wybranych produktów i miejsc pracy, osób z niepełnosprawnością i studentów zaangażowanych w multidyscyplinarnych grupach roboczych, etc.);
- Zaplanowanie wdrożenia innowacyjnych projektów pilotażowych;
- Zaplanowanie kolejnych działań upowszechniania, promocji i ewaluacji.

Słowenia: ERGO WORK podczas "22 Dni Edukacji w Portoroż" na temat "Wyzwań dla PWD wkraczających na rynek pracy"



Projekt ERGO WORK został przedstawiony przez członków grupy projektowej z Uniwersytetu Mariborskiego na konferencji w Portoroż 8 kwietnia 2014 roku, przy okazji 22 Dni Edukacji zatytułowanych "Wyzwania dla PWD wkraczających na rynek pracy". Konferencja została zorganizowana przez Slovene Society of Special Education and Rehabilitation Teachers: grupę organizacji wspierającą edukację osób ze specjalnymi potrzebami w Słowenii. Podsumowanie "Ergo Work – tworzenie inkluzyjnych i przystępnych miejsc pracy" oraz prezentacja w PowerPoint są dostępne pod adresem:

<http://www.drustvo-srp.si/component/content/article/8-aktualno/77-izbrano-gradivo-id-2014>

Polska: Spotkania z Biznesem: Wyzwania Biznesu, Siedlce, Polska, 13 marca 2014

Spotkania z Biznesem są międzynarodową konferencją połączoną z warsztatami organizowanymi corocznie (szósta edycja) przez Wydział Ekonomii i Nauk Prawniczych Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, w Polsce, we współpracy z Wschodnią Izbą Gospodarczą. Ich celem jest zmniejszenie przepaści pomiędzy teorią i praktyką. W tym roku wzięło w niej udział ponad 100 uczestników, w tym ludzie biznesu oraz nauczyciele akademicy zarówno z polskich jak i zagranicznych uniwersytetów. Projekt ERGO WORK został zaprezentowany w kontekście współczesnych wyzwań biznesu. W spotkaniach z biznesem wzięli udział wszyscy trzej polscy partnerzy projektu (Uniwersytet w Siedlcach, Łuksja oraz Medyczne Centrum Diagnostyki), jak również przedstawiciel Uniwersytetu w Mariborze (Prof. Vojko Potočan).

Więcej na temat Spotkań z Biznesem: <http://www.wnep.uph.edu.pl>

Hiszpania: XXI Międzynarodowa Konferencja na temat Integracji i Włączenia Społecznego, Badajoz, listopad 2013

Towarzystwo Psychologiczne INFAD, wraz z Wydziałem Psychologii I Antropologii Uniwersytetu w Extremadura, prowadziło XXI Międzynarodową Konferencję na temat Integracji i Włączenia Społecznego, na Wydziale Edukacji, w Badajoz, w dniach 19, 20 I 21 listopada 2013 roku. Prezes INFAD, Florencio Vicente, szczegółowo zaprezentował program ERGO WORK w kontekście innowacyjnych rozwiązań w obszarze integracji oraz włączenia społecznego ludzi z niepełnosprawnością.

Więcej na temat konferencji: <http://www.infad.eu/?p=859>

Hiszpania : Kongres Gerontologii I Niepełnosprawności w Zamorze, Luty 2014

The Active and Healthy Ageing Congress w Zamorze (Hiszpania) w dniach 12-14 lutego 2014 roku, organizowany przez Hiszpańskiego partnera INFAD, był spektakularnym sukcesem. Ponad dwieście profesjonalistów w dziedzinie gerontologii I niepełnosprawności wzięło udział w Kongresie, a jego wpływ na narodowe media był bardzo silny. Projekt ERGO WORK został wielokrotnie zapowiedziany, przyciągając tym samym uwagę wielu uczestników.

Podsumowując, Kongres zaakceptował DZIESIĘĆ PRZYKAZAŃ DOBRYCH PRAKTYK W ZAKRESIE STARZENIA I NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI, zbiór kluczowych założeń regulujących rozwój aktywnych polityk w tym obszarze. „Dziesięć przykazań” to, w kolejności:

“Stanowisko z Zamory na temat niepełnosprawności, aktywności, zdrowego i pozytywnego starzenia”

1. Pokonanie podziałów egzystencjalnych.	Szanowanie godności istoty ludzkiej oraz jej osobowości aż po kres jej życia.
2. Pokonanie podziałów społecznych.	Świadczenia dla osób starszych I niepełnosprawnych, wzory przywódcze, partycypacja społeczna oraz strategie zwalczania stereotypów.
3. Pokonanie luki w edukacji	Promocja uczenia się przez całe życie.
4. Pokonanie deficytów wiedzy.	Implementacja badań i procesów innowacji, w których podmioty gospodarcze (firmy związane z trzecim sektorem), badania, rozwój i innowacja , odkryją nowe metody optymalizacji oraz indywidualnego i ekologicznego rozwoju osób starszych.
5. Pokonanie dysproporcji w zakresie wkładu społecznego.	Zachęcanie do zaangażowania osób starszych i niepełnosprawnych do zmierzania się z wyzwaniami społecznymi, zarówno w obszarze przedsiębiorczości jak i innowacji społecznej.
6. Zmniejszanie dysproporcji w stanie zdrowia.	Promowanie zdrowego stylu życia w celu rozwijania samodzielności i osobistej samoopieki, jak również zachowania w promocji zdrowia, autonomii osobistej i dobrego samopoczucia.
7. Pokonanie cyfrowego podziału generacji.	Poprawa zdolności adaptacyjnych ICT jako kluczowego potencjału osób starszych i niepełnosprawnych, w tym rozwoju prototypu nastawionego na użytkowników.
8. Ułatwiania przejścia z pracy na emeryturę	Zmiana systemu emerytur na bardziej elastyczny, bazujący na popycie pracy oraz kryteriach wydajności pracy.

9. Zmniejszanie wykluczenie spowodowanego miejscem zamieszkania	Aktywacja systemów społecznych, rodzinnych oraz wsparcia wspólnoty, w celu uniknięcia wszelkiego rodzaju izolacji, zwłaszcza na obszarach wiejskich.
10. Zmniejszanie nierówności społecznych.	Skoncentrowanie uwagi na grupach najbardziej zagrożonych wykluczeniem, takich jak osoby niepełnosprawne lub ryzyka psychospołecznego, w celu zapobiegania słabości i uzależnienia.

Więcej na temat Kongresu: <http://www.xcongresodepsicogerontologia.com/>



Rysunek 5: Florencio Vicente,
Prezes INFAD

Hiszpania: XXI Kongres Psychologii, Badajoz, Kwiecień 2014

VII Kongres Psychologii i Edukacji oraz XXI Kongres INFAD odbyły się w Badajoz, 9-12 kwietnia 2014, przy udziale blisko 700 osób (uczestników i przemawiających). Komitet Organizacyjny podkreślił sukcesy Kongresu, jak również Sympozjum na temat Niepełnosprawności oraz Aktywnego i Zdrowego Starzenia zaprezentowanego przez grupę G21, gdzie projekt ERGO WORK był szczegółowo dyskutowany. Poziom wpływu przekroczył najsmielsze oczekiwania zarówno na krajowym i międzynarodowym poziomie komunikacji medialnej. Prezes INFAD, Florencio Vicente, otrzymał gratulacje od wielu agencji oraz podmiotów publicznych i prywatnych, w tym przedstawicieli UE.



Rysunek 6:
Profesor Ana Isabel Sánchez,
Koordynator sympozjum.

Sympozjum na temat Niepełnosprawności i Starzenia

Jako część Kongresu, grupa G21 zaprezentowała Międzynarodowe Sympozjum Niepełnosprawności i Starzenia, koordynowane przez Profesor Anę Isabel Sánchez. Część Sympozjum dotyczyła projektu Ergo Work. Społeczność naukowa przyjęła inicjatywę pozytywnie. Wśród uczestników znalazło się wielu profesorów, między innymi José Antonio del Barrio, Maria Isabel Fajardo, Antonio Sánchez Cabaco, Alfredo Jimenez Gonzalez i Carmen Jerónimo Palmero.

Więcej: <http://vimeo.com/92143593> oraz

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

Nadchodzące spotkania/wydarzenia

SEMINARIUM dotyczące FUNKCJI POZNAWCZYCH I ERGONOMII STOSOWANEJ, Uniwersytet Pontificia w Salamance, 3-4 Lipiec 2014

W dniach 3-4 lipca, Uniwersytet Pontificia w Salamance będzie gospodarzem pierwszego SEMINARIUM DOTYCZĄCEGO FUNKCJI POZNAWCZYCH I ERGONOMII STOSOWANEJ, jako części Letniego Uniwersytetu 2014 z udziałem badaczy i głównych mówców ERGO WORK.

Celem seminarium jest stworzenie międzynarodowego forum dla upowszechniania i wymiany informacji naukowych dotyczących stosowanych obszarów teoretycznych dziedziny Ergonomii. W szczególności podkreślony jest koncept porozumienia trójstronnego i jego wpływu na biznes, nauczanie akademickie i społeczność.

Dyrektorem seminarium jest Antonio Sánchez Cabaco, Profesor Psychologii Poznawczej i badacz ERGO WORK.

LETNIE KURSY ERGONOMICZNE – Uniwersytet w Kantabrii, 7-10 lipca 2014, i Uniwersytet w Burgos, lipiec

Uniwersytet w Kantabrii udostępni projekt ERGO WORK poprzez letnie kursy, w szczególności w ramach kursu zatytułowanego "Postęp w interwencji dotyczącej niepełnosprawności", który odbędzie się w dniach 7-10 lipca 2014, koordynowanym przez profesora José Antonio del Barrio, badacza ERGO WORK.

Ponadto, Uniwersytet w Burgos organizuje monograficzną konferencję na temat Ergonomii i projektów Ergo Work jako część letniego kursu, również w lipcu 2014. Dyrektorem wydarzenia jest profesor Jerónimo González, również badacz ERGO WORK. Kolejny badacz ERGO WORK, profesor Alfredo Jimenez, jest również zapisany w tym Uniwersytecie.

AHFE 2014 – 5 Międzynarodowa Konferencja dotycząca Stosowanych Czynn timerów Ludzkich i Ergonomii, Kraków, Polska, 19-23 lipca 2014, Dokument ERGO WORK zostanie zaprezentowany

Dokument dotyczący wstępnych wyników projektu ERGO WORK zostanie zaprezentowany podczas AHFE 2014- 5 Międzynarodowej Konferencji dotyczącej Stosowanych Czynn timerów Ludzkich i Ergonomii odbywającej się w Krakowie, w Polsce w dniach 19-23 lipca 2014, napisany przez partnerów z Polski, Wielkiej Brytanii i Słowenii.

'ERGO WORK – tworzenie najlepszych miejsc pracy', G. O'Sullivan, Polska, L. Moody and J. Saunders, Wielka Brytania, A. Curin and M. Leber, Słowenia. <http://www.ahfe2014.org>

INFAD OPUBLIKUJE MONOGRAFIĘ NA TEMAT ERGONOMII.

Prezes INFAD, Florencio Vicente, ogłosił nadchodzącą publikację specjalnego wydania dotyczącego ergonomii w czasopiśmie naukowym "International Journal of Developmental and Educational Psychology, INFAD: Revista de Psicología". Celem jest upowszechnienie zebranych osiągnięć mających miejsce w obszarze ergonomii, przy uwzględnieniu rozwoju projektu ERGO WORK. Eksperti w tym obszarze, jak również badacze i uczestnicy ERGO WORK, zostaną zaproszeni do udziału. <http://infad.eu/RevistaINFAD/>

Niniejszy projekt został dofinansowany przez Komisję Europejską.

Niniejsza publikacja [komunikat] jest odzwierciedleniem poglądów autorów. Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek użycie zawartych w niej treści.