

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro



con il patrocinio di
INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE REGIONALE
LIGURIA

Convegno di studio e approfondimento

EUTECNO, SMART WORKING e AGE MANAGEMENT

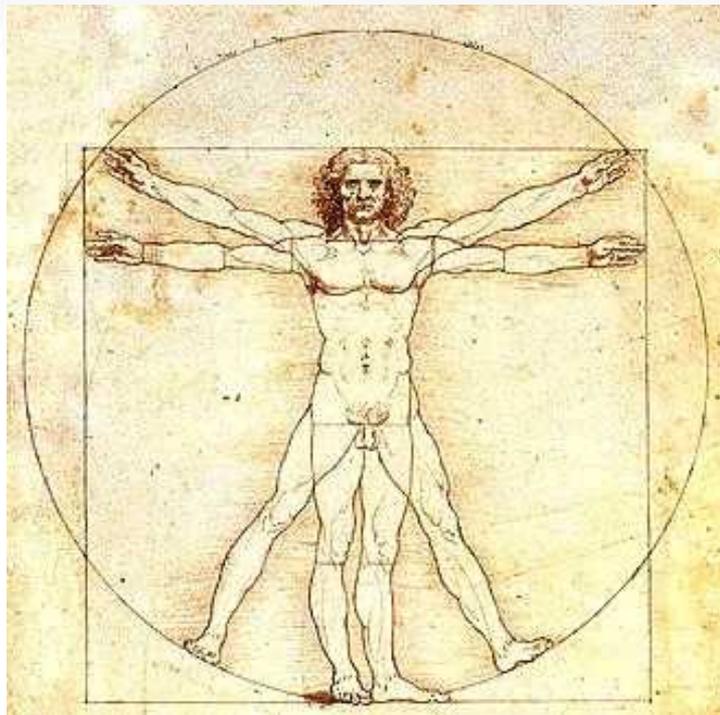


L'ergonomia della
competenza in
funzione dell'età

Relatore: Dott. Andrea Cirincione



GENOVA, 16 marzo 2017 dalle ore 14.00 alle ore 18.00



COSA SIGNIFICA

Dal greco “*Ergon*” (Lavoro) e “*Nomos*” (legge).

Identifica un metodo di studio applicato per l’adattamento e l’integrazione tra:

- ambiente di lavoro
- metodi produttivi
- esigenze fisiche
- esigenze psichiche dell’uomo

SCOPO

Migliorare la qualità delle condizioni degli ambienti e degli strumenti di lavoro e dell’operatore umano



COSA SIGNIFICA

Dal latino “*Cum*” (con) e “*Petere*” (incontrarsi).

E' la preparazione che consente di esprimere idee e/o operare in un determinato campo:

- **potenzialità**
- **capacità**
- **conoscenza**
- **preparazione**

SCOPO

Migliorare la qualità della **prestazione**, intesa come *performance* (=risultato), saper come fare e saper fare.



COSA SIGNIFICA

Dal latino “*Aevum*” (tempo).
E' l'ampio periodo di tempo durante il quale sia ravvisa l'affermazione e lo sviluppo di determinati elementi di maturità e di cultura:

- **maturazione**
- **crescita**
- **fasi**
- **tipi**

SCOPO

Migliorare la qualità della **evoluzione**, intesa come rapporto di performance.

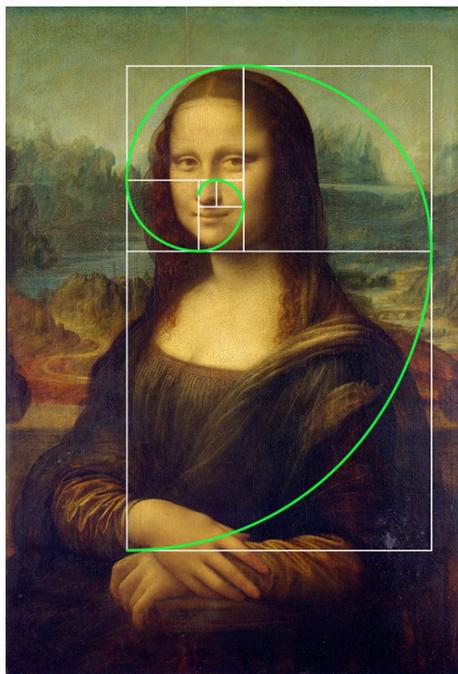


COSA SIGNIFICA

L'insieme armonico di capacità, conoscenze ed esperienze finalizzate al raggiungimento di un certo scopo, mediante l'utilizzo di **REGOLE** d'azione.

SCOPO

Migliorare la qualità della **azione**, intesa come valore della performance.



COSA SIGNIFICA

Dal latino “*Regula*” (assicella di legno). Modello di “linea” da seguire
Si tratta del riferimento a cui attenersi per svolgere un’azione:

- probabilità di errore
- obiettivi da raggiungere
- tempo a disposizione
- frequenza di azione
- tolleranza
- modelli di rappresentazione
- norme e standard
- modelli di interpretazione

SCOPO

Migliorare la qualità della **prestazione**, intesa in termini di **attenzione** e prevedibilità



COSA SIGNIFICA

Dal latino “*Attendere*” (rivolgere l’animo).

E’ l’atto di selezionare stimoli, gestirne l’informazione, influenzare la performance. Ma non è solo un atto cognitivo !

L’attenzione ergonomica è una competenza in azione, analizzabile e modificabile.

SCOPO

Migliorare l’efficacia e l’efficienza della prestazione vigile.



COSA SIGNIFICA

Applicare l'attenzione ergonomica alla competenza agita. Ad esempio quando si "parla" bisogna SAPERE:

- **Cosa dire** sulla base dei fatti noti.
- **Perché dire**, cioè per quale obiettivo.
- **Quando dire**, cioè scegliere il momento opportuno.
- **Come dire** per essere ben compresi.
- **Quali standard** di comunicazione sono richiesti.
- **Quali valori** sono in campo in quella situazione.

SCOPO

Migliorare la **motivazione**, che è il mediatore fondamentale della performance.

D.Lgs. 81/08 Art. 1.1: ...
l' uniformità della tutela ...
attraverso il rispetto dei livelli
essenziali delle prestazioni ...
**anche con riguardo alle
differenze di genere, di età ...**



UN PROBLEMA: LO STANDARD

Maschio

Adulto

Media corporatura

In salute

Madrelingua



UNA SOLUZIONE: CULTURA ORGANIZZATIVA

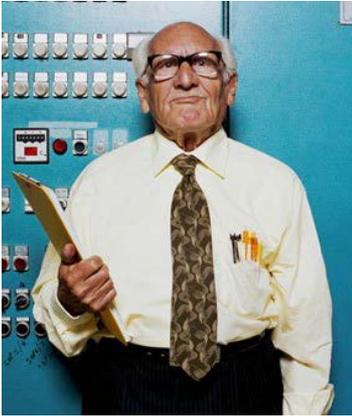
La persona non è uno standard, nemmeno l'organizzazione deve esserlo

I problemi dell'età giovane



- Informazione
- Esperienza
- Consapevolezza situazionale
- Inappropriata formazione /supervisione
- Maggiore esposizione a lavori fisicamente faticosi
- Elevato rischio di disturbi muscoloscheletrici
- Più lavoro a turni e lavoro nei weekend
- Più lavoro irregolare e contratti precari
- Maggiore rischio di infortuni sul lavoro:
 - nella fascia di età 18-24 anni il rischio di infortuni non mortali è superiore di oltre il 40% rispetto all'intera forza lavoro

I problemi dell'età matura

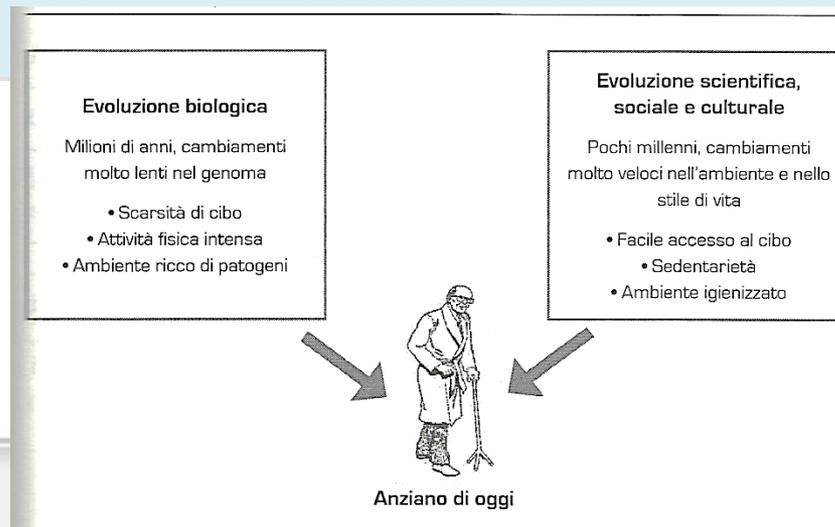


- **Le differenze** all'interno della popolazione lavorativa più anziana **sono più spiccate**
- A fronte del **declino** di alcune abilità fisiche, psicofisiologiche e di adattamento, emergono le **strategie di compensazione** derivanti dall'esperienza
- **Incidenza maggiore di patologie** cardiovascolari, respiratorie e muscoloscheletriche, e di disordini ormonali e metabolici;
- **Minore adattamento dell'organismo** al lavoro notturno ed aumentano i disturbi del sonno.

Il “disadattamento evolutivo”

- Sull'*aging* agiscono due processi “darwiniani”:
 - La lotta cellulare per le risorse interne
 - Le regole del gioco, sviluppate nei millenni per una sopravvivenza più limitata rispetto alla longevità attuale
- Energia, metabolismo, immunità e comportamento sono programmati età e ambiente diversi dall'attualità.
- Invecchiando si diventa dei **disadattati dall'evoluzione !**

Il trend è che oggi si nasce già disadattati evolutivi !





A proposito di *trends*

- Secondo OMS il lavoratore **invecchia dopo i 45 anni**
- Secondo altri studi è **“anziano” (aged) chi ha >55 anni**
- **Nel 2025 in UE i lavoratori 50-64 saranno il 35%**, il doppio degli under 35
- In Italia l'unica soluzione in atto per la denatalità e l'invecchiamento è **l'immigrazione**
- Il circolo vizioso del costo della vita, dell'età pensionabile e della scarsità di posti di lavoro **obbliga ad altre soluzioni**

- Ma un vero problema è questo:
 - **Le mansioni sono progettate per lo standard**
 - **I giovani hanno scarso accesso**
 - **I maturi hanno scarso adattamento**
-
-

Rimedi

- A qualsiasi età i deficit emergono **quando le richieste lavorative sono eccedenti**
- L'**abilità** compensa la **funzionalità**
- Molti lavori non richiedono **performance da ventenni**
- Il **lavoro** può e deve essere **riprogettato**
- Il maturo può saper **reggere meglio lo stress**

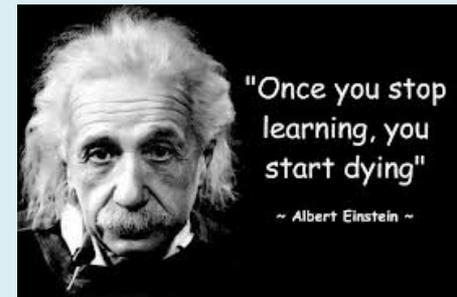
- Ma tra le vere novità ci sono:
 - **Flessibilità**
 - **Autogestione di tempi/pause**
 - **Consenso alle personalizzazioni (WLBalance)**
 - **Monitorare l'andamento lavoratore/lavoro (Indice WAI Work Ability Index -Sorv.San.)**



Oltre l'andragogia

- A qualsiasi età si può imparare (esperienze "estreme" in RSA)
- La formazione, se motivante, funziona sempre
- Il lavoratore maturo esperto e aggiornato può formare i giovani
- L'anziano in salute ha meno turnover e assenteismo

- Però serve una rivoluzione di pensiero
 - **Nuovo atteggiamento verso l'invecchiare**
 - **Aggiornamento permanente**
 - **Formazione della classe dirigente**
 - **Adattare il lavoro e favorire il *job control***
 - **Adattare i servizi**



La buona lentezza

- Qualità, diligenza e precisione si costruiscono a partire da bassi livelli di complessità. **Con la pratica, si sale.**
- Consapevolezza, sicurezza, affidabilità si **coltivano.**
- **Know-how specifico, lealtà e motivazione** vanno insieme.
- Competenze linguistiche e di **comunicazione.**
- **Pensiero** critico e giudizio.
- **Indipendenza, responsabilità, socialità.**
- **Abilità decisionali** e senso della leadership/followership



-
-

Il cambiamento

- Gestione delle informazioni
- Pensiero sistematico e concentrazione
- La memoria si allena
- Azioni pianificate e orientate
- Competenza non tecniche di tipo relazionale
- Resistenza al normale stress psicofisico
- Creatività e capacità di apprendere
- Attenzione e adattabilità al cambiamento



Si può fare

- La sfida ineluttabile è combinare l'incremento dell'età media e lavorativa con la crescita personale ed il bisogno di performance
- L'esercizio aerobico stimola le funzioni cognitive
- Gli elementi del fitness mentale (Prof. A. Oliverio)
 - a. L'aerobica si fa anche per la mente**
 - b. Coltivare concentrazione ed attenzione**
 - c. Esercitare le funzioni di entrambi gli emisferi**
 - d. Curare l'alimentazione**



*Grazie per
l'attenzione!*

**La perplessità
è l'inizio della
conoscenza**

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro



Andrea Cirincione
— Psicologo del lavoro

andrea@cirincione.it

info@psicologocompetente.it