

LISTA ZAWODÓW

- 1) **Administrator stron internetowych**
- 2) Agent reklamowy
- 3) Agent ubezpieczeniowy
- 4) Agent usług artystycznych
- 5) **Analityk pracy**
- 6) Analityk systemów komputerowych
- 7) Animator kultury
- 8) Archeolog
- 9) Architekt krajobrazu
- 10) Architekt wnętrz
- 11) Artysta fotografik
- 12) Artysta grafik
- 13) Artysta muzyk
- 14) Artysta plastyk-projektant
- 15) Artysta rzeźbiarz
- 16) Astronom
- 17) Asystent ds. księgowości
- 18) Bibliotekarz
- 19) Bibliotekoznawca
- 20) Bioenergoterapeuta
- 21) Biofizyk
- 22) Biolog
- 23) Biomasażysta
- 24) Chemik
- 25) Dealerzy i maklerzy
- 26) Dekorator wyrobów cukierniczych
- 27) Demonstrator wyrobów
- 28) Dietetyk
- 29) Doradca inwestycyjny
- 30) **Doradca personalny**
- 31) **Doradca zawodowy**
- 32) Doręczyciel pocztowy
- 33) Elektroenergetyk
- 34) Elektromechanik
- 35) Etnograf etnolog
- 36) Farmaceuta
- 37) Fizjoterapeuta
- 38) Fizyk
- 39) Florysta
- 40) Geofizyk
- 41) Geograf
- 42) Geolog
- 43) Glazurnik
- 44) Grafik komputerowy
- 45) Historyk sztuki
- 46) Historyk
- 47) Hutnik dmuchacz szkła
- 48) Informator handlowy
- 49) Informatyk medyczny
- 50) Informator ruchu pasażerskiego
- 51) Inkasent
- 52) Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy
- 53) Inspektor kontroli skarbowej

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

- 54) Inżynier automatyki i robotyki
- 55) Inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej
- 56) Inżynier inżynierii środowiska
- 57) Inżynier kontroli jakości
- 58) Inżynier poligraf
- 59) Inżynier systemów komputerowych
- 60) Inżynier technologii ceramiki
- 61) Inżynier technologii drewna
- 62) Inżynier technologii przetwórstwa skóry
- 63) Inżynier technologii żywności
- 64) Inżynier telekomunikacji
- 65) Inżynier transportu
- 66) Inżynier włókiennik
- 67) Kartograf
- 68) Kierownik działu badawczo-rozwojowego
- 69) Kierownik działu finansowego i administracyjnego
- 70) Kierownik działu reklamy, promocji
- 71) Komornik sądowy
- 72) Kompozytor
- 73) Konserwator dzieł sztuki
- 74) Konsultant agent sprzedaży bezpośredniej
- 75) Kontroler rozliczeń pieniężnych
- 76) Korektor składu
- 77) Koszykarz plecionkarz
- 78) Kreślarz techniczny
- 79) Księgarz
- 80) Kulturoznawca
- 81) Kurator sądowy
- 82) Kuśnierz
- 83) Lekarz stomatolog
- 84) Lekarz weterynarii
- 85) Lektor języka angielskiego
- 86) Magazynier sprzedawca
- 87) Magazynier
- 88) Makler papierów wartościowych
- 89) Malarz budowlany
- 90) Manikiurzystka-pedikiurzystka
- 91) Maszynistka
- 92) Matematyk
- 93) Meteorolog
- 94) Montażysta telewizyjno-filmowy
- 95) Monter izolacji budowlanych**
- 96) Muzealnik
- 97) Muzykolog
- 98) Nauczyciel nauczania początkowego
- 99) Nauczyciel praktycznej nauki zawodu**
- 100) Nauczyciel szkół gimnazjalnych
- 101) Nauczyciel szkoły specjalnej
- 102) Operator myjni
- 103) Operator procesorów tekstu
- 104) Operator urządzeń do produkcji papieru
- 105) Operator sieci komputerowej
- 106) Opiekunka dziecięca
- 107) Optyk mechanik
- 108) Organizator imprez sportowych
- 109) Organizator obsługi sprzedaży internetowej

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

- 110) Organizator usług pogrzebowych
- 111) Organizator widowni
- 112) Ortopeda mechanik
- 113) Pamiątkarz
- 114) Pedagog szkolny
- 115) Piekarz
- 116) Pisarz
- 117) Plastyk
- 118) Politolog
- 119) Pomoc domowa
- 120) Pomocniczy pracownik przy uprawie roślin
- 121) Pomocnik biblioteczny
- 122) Pośrednik w obrocie nieruchomościami
- 123) Pozłotnik
- 124) Pracownik informacji turystycznej
- 125) Pracownik lombardu
- 126) Pracownik ochrony fizycznej
- 127) Prawnik legislator
- 128) Projektant mody
- 129) Projektant stron internetowych
- 130) Projektant systemów komputerowych
- 131) Przewodnik turystyczny
- 132) Psycholog
- 133) Psychoterapeuta
- 134) Pszczelarz
- 135) Realizator programów telewizyjnych
- 136) Realizator światła
- 137) Redaktor programowy
- 138) Redaktor wydawniczy edytor
- 139) Rękawicznik
- 140) Renowator mebli artystycznych
- 141) Reżyser filmowy i telewizyjny
- 142) Reżyser teatralny
- 143) Rzecznik patentowy
- 144) Rzeczoznawca
- 145) Rzeźnik wędliniarz
- 146) Sanitariusz
- 147) Scenograf
- 148) Sekretarz administracyjny
- 149) Socjolog
- 150) Specjalista analizy rynku
- 151) Specjalista ds bankowości
- 152) Specjalista ds marketingu i handlu
- 153) Specjalista ds rozwoju zawodowego**
- 154) Specjalista ds ubezpieczeń majątkowych
- 155) Specjalista informacji naukowej
- 156) Spedytor
- 157) Sprzedawca reklam internetowych
- 158) Sprzedawca
- 159) Statystyk
- 160) Syndyk
- 161) Szewc naprawiacz
- 162) Szklarz
- 163) Szlifierz materiałów drzewnych
- 164) Szlifierz metali
- 165) Szlifierz

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

- 166) Szwaczka
- 167) Szyldziarz
- 168) Technik architekt
- 169) Technik farmaceutyczny
- 170) Technik hodowca zwierząt
- 171) Technik informatyk
- 172) Technik leśny
- 173) Technik meteorolog
- 174) Technik ochrony środowiska**
- 175) Technik ogrodnik
- 176) Technik ortopeda
- 177) Technik poligraf
- 178) Technik rolnik
- 179) Technik technologii drewna
- 180) Technik technologii odzieży
- 181) Technik technologii szkła i ceramik
- 182) Technik technologii wyrobów skórzanych
- 183) Technik technologii żywności
- 184) Technik telekomunikacji
- 185) Technik żywienia i gospodarstwa domowego
- 186) Tokarz w drewnie
- 187) Tokarz
- 188) Urbanista
- 189) Urzędnik podatkowy
- 190) Witrażownik
- 191) Wizażystka-makijażystka
- 192) Wizytator
- 193) Wulkanizator
- 194) Wychowawca w placówkach pozaszkolnych
- 195) Zdobnik ceramiki
- 196) Zabawkarz
- 197) Zabiegowy balneologiczny
- 198) Zaopatrzeniowiec
- 199) Zawodowy działacz organizacji

Źródło:

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003585&html_klucz=300003565&html_klucz_spis=

PRZYKŁADY OPISÓW

ANALITYK PRACY

1. Informacje ogólne

Analityk pracy znajduje zatrudnienie głównie w sektorze prywatnym, w firmach konsultingowych specjalizujących się w doradztwie z zakresu zarządzania personelem. Zadaniem analityka pracy jest, najogólniej ujmując, analiza pracy, przez co należy rozumieć dokładne badanie, analizę i ocenę wszystkich procesów, które mają miejsce w danej firmie. Jego celem jest znalezienie nowych rozwiązań i narzędzi zarządzania zasobami firmy, aby usprawnić jej działanie i podnieść wydajność. Badanie przeprowadzane przez analityka pracy staje się podstawą wszelkich decyzji dotyczących kierowania pracownikami, ich pracą oraz zarządzania firmą.

Można wyszczególnić następujące zadania analityka pracy:

- charakterystykę wykonywanej w danej firmie pracy
- charakterystykę poszczególnych stanowisk pracy (wykonywanych czynności wchodzących w skład obowiązków na danym stanowisku, sposobu ich wykonywania)
- wartościowanie pracy (ustalenie hierarchii, stopień trudności, wymagań stawianych pracownikowi na danym stanowisku, odpowiedzialności, uciążliwości, itd.)
- wartościowanie pracowników (stopień realizacji celów organizacji oraz jakość, czyli wydajność, jakość i skuteczności wykonywanej pracy). Po wykonaniu powyższych zadań analityk pracy dokonuje syntezy wniosków,

do których prowadzą badania i zajmuje się opracowywaniem narzędzi, które pozwolą na usprawnienie działania danej organizacji. Usprawnienie może mieć miejsce na każdym etapie przeprowadzonego badania. Analityk ma za zadanie zaproponować zmiany mogące dotyczyć każdego elementu struktury firmy. Mogą one wiązać się z podziałem obowiązków, zmianą sposobów ich wykonywania, wdrażaniem nowych systemów motywacyjnych czy płacowych pracowników, systemu organizacji firmy. Zmiany mogą również dotyczyć konieczności eliminowania pewnych wymogów (np. dotyczących możliwości obejmowania konkretnych stanowisk) czy zadań, które mogą być przestarzałe bądź stanowić podstawę do nadużyć lub dyskryminacji niektórych grup osób (np. osób z niepełnosprawnością). Analityk stwarza więc nowe standardy funkcjonowania firmy.

Analityk wykonuje swoją pracę w budynkach firmy macierzystej oraz firm, dla których robi badania, nie zawsze w pomieszczeniach biurowych. Jeśli np. przeprowadza badania dla zakładu produkcyjnego, w którego skład wchodzi hale produkcyjne, to analityk część swojej pracy musi wykonać przebywając właśnie w nich.

Analityk pracuje samodzielnie, ale w oparciu o współpracę z innymi. Wykonywane przez niego zadania wiążą się z częstymi i intensywnymi kontaktami z innymi ludźmi (pracownikami firmy na różnych szczeblach hierarchii). Jest narażony na sytuacje konfliktowe.

Dzień pracy analityka ma od 6 do 9 godzin. Pracę wykonuje tylko w ciągu dnia. Występują w niej elementy pracy zrutynizowanej czyli procedury, którymi analityk się kieruje, narzędzia i techniki badania pracy, które wdraża w toku opisywania pracy, ale i elementy niezrutynizowane ze względu na różne branże firm oraz różnorodność sytuacji i problemów, z którymi ma do czynienia i których rozwiązanie musi znaleźć.

Analityk pracy to zawód związany bezpośrednio z zagadnieniem zarządzania zasobami ludzkimi

2. Wymagania

Zawód analityka pracy jest wymagający. Analityk po pierwsze musi dokonać gruntownej i wnikliwej analizy, w tym wartościowania pracowników, po drugie musi tę analizę przekuć na użyteczne i skuteczne wnioski dla pionu zarządzającego firmą.

Aby móc wykonać pierwsze zadanie, musi się odznaczać dużą łatwością wchodzenia w relacje z innymi ludźmi, umieć pokonać ich opór i przekonać ich do siebie oraz do swoich poglądów. Musi też być samodzielny i niezależny, aby zachować obiektywizm w działaniu. Przydatna jest również odporność emocjonalna.

Aby móc dobrze wykonać drugą część swojej pracy, musi mieć dużą wyobraźnię i potrafić twórczo myśleć oraz logicznie rozumować. Oprócz wiedzy teoretycznej z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi przydatna w pracy analityka jest łatwość wypowiedzania się zarówno w mowie, jak i w piśmie, musi on bowiem stworzyć raport, często wielostronicowy, zawierający opis sytuacji i proponowane zmiany.

Przydatne są zainteresowania menedżerskie oraz naukowe.

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

Wymagania zdrowotne i fizyczne to dobra ostrość widzenia i dobry słuch ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywnej współpracy z innymi ludźmi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie analityka pracy są znaczne dysfunkcje narządu wzroku oraz narządu słuchu, których nie da się skorygować za pomocą odpowiednich pomocy optycznych bądź aparatów słuchowych, gdyż dysfunkcje te utrudniają swobodny kontakt z innymi ludźmi.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie analityka pracy mogą pracować osoby z dysfunkcją kończyn górnych i dolnych, nawet w stopniu znacznym, w tym osoby poruszające się na wózkach.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z niewielką dysfunkcją narządu wzroku pod warunkiem możliwości jej skorygowania przy użyciu pomocy optycznych.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z niewielką dysfunkcją narządu słuchu pod warunkiem, że jest ona możliwa do skorygowania przy użyciu odpowiednich aparatów, tak aby pozwala na swobodny kontakt z innymi ludźmi.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Zawód analityka pracy mogą wykonywać osoby z niektórymi dysfunkcjami sfery psychicznej w sytuacji, gdy zapewnione są indywidualnie dobrane warunki na stanowisku pracy.

4.5. Osoby z epilepsją

Istnieje ograniczona możliwość zatrudnienia osób z epilepsją, z rzadko występującymi atakami poprzedzonymi aurą. W przypadku tej choroby decyzja o podjęciu zatrudnienia powinna być rozpatrywana indywidualnie.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych lub dolnych mogą potrzebować indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę. Do pomocy tych należy np. odpowiednio przystosowane siedzisko (o wyregulowanej wysokości, wyregulowanym podnóżku, blokujących się kołach, odpowiednio wyprofilowanym oparciu, wyprofilowanym podłokietniku).

Osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, potrzebują likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy należy dostosować przestrzeń manewrową oraz zapewnić dostępność wszystkich urządzeń i sprzętów, z których potencjalnie może korzystać analityk podczas pracy.

Osoby z dysfunkcjami narządu ruchu, zarówno niewielkimi, jak i znacznymi, mogą potrzebować umocowania dodatkowych uchwytów i poręczy, które ułatwiają wstawanie i podpieranie się.

Wykonujące zawód analityka pracy osoby ze znacznymi dysfunkcjami kończyn dolnych mogą zetknąć się z problemem dostępu do wszystkich budynków, w których muszą przebywać podczas pracy, np. hal produkcyjnych.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również, w miarę potrzeb, wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupę powiększającą, powiększalniki). Dokumentacja może być przekazywana analitykowi, w miarę możliwości, w wersji elektronicznej. Wówczas może on użyć większej czcionki bądź programu powiększającego zainstalowanego w komputerze.

Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, a więc jego doświetlenie, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka oraz eliminacja potencjalnych źródeł odbłasku (matowanie powierzchni).

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby z nieznacznymi dysfunkcjami narządu słuchu powinny stosować indywidualnie dobrane aparaty wzmacniające siłę dźwięków czyli aparaty słuchowe, które umożliwiają swobodną rozmowę z innymi osobami. Pomieszczenie przeznaczone do pracy (np. biuro, w którym analityk tworzy raport końcowy z badania pracy) musi być odizolowane od zewnętrznych źródeł dźwięku. Należy likwidować źródła dźwięków tworzących tło akustyczne.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Zawód analityka pracy mogą wykonywać osoby z niektórymi dysfunkcjami sfery psychicznej, gdy zakres pracy jest wcześniej uzgodniony z lekarzem specjalistą.

Nie może pracować w tym zawodzie osoba, która z racji swojego schorzenia nie powinna być narażana na stres oraz sytuacje konfliktogenne wynikające z częstych kontaktów z ludźmi.

Osoba z dysfunkcją sfery psychicznej zatrudniona jako analityk pracy powinna mieć zapewniony elastyczny czas pracy.

5.5. Osoby z epilepsją

W przypadku zatrudnionej jako analityk pracy osoby z epilepsją środowisko pracy nie może być źródłem potencjalnych zagrożeń w sytuacji emisji choroby ani źródłem niebezpieczeństwa czy narażenia na dodatkowe urazy podczas już zaistniałego ataku.

Pomieszczenie, w którym analityk pracuje, powinno być łatwo dostępne w razie konieczności udzielenia szybkiej pomocy. Wykonująca ten zawód osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą atak. Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani o tym, w jaki sposób w razie wystąpienia ataku mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

ADMINISTRATOR STRON INTERNETOWYCH

1. Informacje ogólne

Administrator stron internetowych dba o serwer strony i zapewnia jego prawidłowe działanie, wykonuje czynności związane z funkcjonowaniem strony internetowej (należą do nich m.in.: aktualizacja treści, modyfikacja i rozbudowa strony, dbałość o bezpieczeństwo informacji, monitorowanie błędów występujących na stronie) oraz dostosowuje stronę do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Wykonuje też następujące czynności: zadania związane z funkcjonowaniem stron (archiwizacja plików, weryfikacja przestrzeni dyskowej, nadzór nad bezpieczeństwem systemu), obsługa użytkowników (rejestracja, odblokowywanie i usuwanie kont).

Administrator stron internetowych może pracować w pomieszczeniach biurowych firm i instytucji, które go zatrudniają lub wykonywać swoje obowiązki zdalnie. Narzędziem pracy administratora jest komputer z dostępem do Internetu. Dominującą czynnością motoryczną jest siedzenie. Osoby wykonujące ten zawód narażone są na problemy z kręgosłupem, narządkiem wzroku i zmianami w układzie kostno-stawowym. Jest to praca o niskim obciążeniu fizycznym.

Administrator stron internetowych wykonuje swoje obowiązki samodzielnie, w różnych godzinach (na ogół pracuje od 6 do 9 godzin). Jest to praca mająca charakter zrutynizowany ze względu na powtarzające się cyklicznie czynności. Administrator stron internetowych jest nadzorowany okresowo, a nadzór dotyczy realizacji konkretnych zadań i celów.

2. Wymagania

Przedstawiciel tego zawodu powinien mieć zdolności analityczne oraz umiejętność zaplanowania i zorganizowania własnej pracy. Potrzebne są inicjatywa i umiejętność perspektywicznego oraz twórczego myślenia.

Od administratora stron internetowych wymaga się: spostrzegawczości, cierpliwości, wytrwałości, opanowania, dokładności, staranności, umiejętności analizy sytuacji, zdolności koncentracji, podzielności uwagi i

zapamiętywania dużej ilości różnorodnego materiału. Wskazane są uzdolnienia techniczne. Konieczne są elastyczność i umiejętność pracy w szybkim tempie.

Praca w tym zawodzie wymaga ciągłego uczenia się i rozwijania kompetencji zawodowych. Administrator stron internetowych musi znać język angielski, przynajmniej w stopniu podstawowym, z uwzględnieniem słownictwa branżowego.

Osoba wykonująca ten zawód nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, ponieważ praca wymaga niewielkiego obciążenia fizycznego. Powinien jednak odznaczać się sprawnością narządu wzroku w zakresie: zdolności ostrego widzenia, prawidłowego rozróżniania barw i małych szczegółów pracy wzrokowej oraz koordynacji wzrokowo-ruchowej. Potrzebna (do obsługi komputera) jest zręczność rąk i palców. Ze względu na stały kontakt ze współpracownikami i klientami wymagany jest dobry słuch pozwalający na swobodną komunikację.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Przeciwwskazaniami względnymi do wykonywania zawodu są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych w zakresie zręczności palców i rąk.

Czynniki utrudniającymi pracę w zawodzie są wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi oraz zaburzenia dużego stopnia w zakresie rozróżniania barw i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Z uwagi na potencjalną konieczność podejmowania kontaktów z klientami ograniczeniem jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych mają możliwość wykonywania zawodu warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym przystosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

W zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, gdyż praca wykonywana jest głównie w pozycji siedzącej. Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich również mogą pracować w tym zawodzie pod warunkiem zapewnienia odpowiednich technicznych i organizacyjnych warunków stanowiska i środowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób widzących obuocześnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych, jeśli dysfunkcja po skorygowaniu nie ogranicza komunikacji werbalnej ze współpracownikami i klientami. Konieczne jest odpowiednie przystosowanie środowiska i stanowiska pracy.

Osoby głuche i głuchonieme również mogą być zatrudnione na wybranych stanowiskach, zależnie od indywidualnej sytuacji i rodzaju zleceń. Warunkiem jest właściwa organizacja pracy i przygotowanie środowiska i stanowiska pracy.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca, poza wyjątkowymi sytuacjami (takimi jak wyjazdy czy sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z autyzmem i z zespołem Aspergera mogą wykonywać zawód, jeśli obowiązki służbowe nie wymagają zarządzania zespołem ludzi. Konieczne jest jednak zbadanie, czy nie cierpią one na schorzenia układu trawiennego lub immunologicznego, by szkodliwe warunki pracy nie wpływały negatywnie na ich stan zdrowia. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową nie powinny wykonywać tego zawodu.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach, pod warunkiem że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbytniego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Mogą być one zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie jest źródłem potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę przy komputerze i biurową czy obsługę urządzeń. Osoby z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą potrzebować pomocy technicznych (takich jak ortezy, protezy) ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym obsługę komputera.

Obecny stan technologiczny sprzętu komputerowego dostosowanego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładką ograniczającą, z dużymi klawiszami czy dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych należy, jeżeli jest to możliwe, tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby praca mogła być wykonywana w pozycji siedzącej.

Osoby poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości położenia blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu rąk pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb: zapewnić jego regulowaną wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Osoby ze znacznym nawet uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym po amputacjach nóg, mogą być zatrudnione, ponieważ praca może być wykonywana w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, potrzebują likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej na stanowisku pracy oraz dostosowania przestrzeni stanowiska pracy i wysokości położenia blatu stołu do indywidualnych potrzeb. Należy zapewnić dostępność szaf, szafek czy regałów bez konieczności manewrowania wózkami. Konieczne jest usunięcie lub zniwelowanie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych i podłóg wewnątrz budynku.

Często potrzebne jest zainstalowanie w odpowiednich miejscach uchwytów, aby ułatwić przesiadanie się osoby niepełnosprawnej z wózka i na wózek.

Z uwagi na ograniczoną mobilność tych osób wykonywanie obowiązków wymaga właściwej organizacji pracy.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować odpowiednie pomoce optyczne korygujące wadę wzroku (soczewki kontaktowe, szkła korekcyjne).

Pomocne może być odpowiednie oświetlenie miejsca i stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (takich jak lupy, lunety, monokulary) oraz przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacja potencjalnych źródeł ośnienia (matowanie powierzchni). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki urządzeń i ścian pomieszczeń oraz elementów architektonicznych, a także dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć zapewnione odpowiednie doświetlenie światłem elektrycznym pomieszczenia i stanowiska pracy.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć oślnienie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny być o możliwie najmniejszej jaskrawości.

Dla osób pracujących przy komputerze pomocne jest specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafikę). Dodatkową opcją wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby te powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się, czyli mieć słuch wydolny socjalnie.

W stałym miejscu pracy zaleca się ograniczenie hałasu tła (w tym np. ograniczenie hałasu pochodzącego z sąsiednich stanowisk pracy) oraz, w celu poprawy warunków percepcji dźwięku i komunikacji werbalnej, pogłosu. Zaleca się również, w stałym miejscu pracy, rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (takich jak pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny) lub sygnalizację wibracyjną, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon czy komputer, były, w miarę możliwości, dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub wykorzystującą przewodnictwo kostne.

Pomocny jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia na wybranych stanowiskach osób głuchych, zwłaszcza gdy potrafią odczytywać mowę z ust i ich mowa jest wyraźna, mimo ograniczeń ze względu na częste kontakty z ludźmi.

Zawód mogą wykonywać także osoby głuchonieme po odpowiednim dostosowaniu zadań.

Osoby głuche, w tym głuchonieme, powinny pracować samodzielnie lub w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz. Jest to możliwe, gdy praca wykonywana jest przez zespół osób, które dzielą się zadaniami. Wymaga to właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Komunikowanie się z zespołem ułatwiają znaki bądź symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy.

Niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy, np. poprzez zainstalowanie sygnalizacji świetlnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie. Napisy, tablice informacyjne i znaki ostrzegawcze powinny być umieszczone w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne: przy schodach, przy drzwiach wyjściowych, na drogach komunikacyjnych wewnątrz budynku, itp. Zaleca się zastąpienie wszelkiego rodzaju ostrzeżeń dźwiękowych wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi lub sygnałami wibracyjnymi.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje dotyczące podejmowanych zadań.

W firmie należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować obyczaj interesowania się przez członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania go pod uwagę we współpracy. Współpracownicy mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością: pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik może korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego lub trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się spośród współpracowników lub być zatrudniony specjalnie na to stanowisko. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego

organizacji. Możliwości wsparcia trenera pracy są jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie obejmują zaś kompetencji zawodowych. Wsparcie powinno trwać tylko pewien, niedługi czas. Na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie, zgodnie z charakterem stanowiska pracy.

Zatrudniona osoba powinna mieć możliwość korzystania z elastycznych: czasu pracy i zakresu obowiązków. Zatem w wyjątkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków może być zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem i z zespołem Aspergera powinny pracować w małym zespole, w cichym miejscu, bez narażania ich na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Niezalecane jest zatrudnienie w tzw. „open space”. Osoby te powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. Niezbędne są: dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie może prowadzić do przeciążenia i stresu. Nie powinna polegać na zarządzaniu pracą innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami, w tym z klientami. W niektórych przypadkach potrzebny może być trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem autyzmem/ Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, nie wywołująca stresów i napięć, które mogłyby przyczyniać się do napadów.

Wykonująca ten zawód osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą napad.

Współpracownicy powinni być poinformowani o tym, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

DORADCA PERSONALNY

1. Informacje ogólne

Doradca personalny może pracować w dużym przedsiębiorstwie w dziale HR, dziale kadr, w firmie doradztwa personalnego (ang. *head hunter*, konsultant). Jego zadania obejmują wsparcie w polityce personalnej klienta bądź firmy, w której pracuje.

Do jego zadań, w zależności od tego, jaką funkcję pełni, należą:

- monitoring procesu oceny pracowników
- opracowywanie, wdrażanie i kontrolowanie efektywności systemów motywacyjnych
- opracowywanie i nadzorowanie systemu wynagrodzeń
- rozwijanie systemów motywacyjnych
- nadzorowanie systemu administracji spraw pracowniczych
- nadzorowanie opracowywania ścieżek karier pracowników
- opracowywanie procedur i programów mających na celu zwiększenie efektywności w zarządzaniu personelem
- pomoc w adaptacji nowo zatrudnionych pracowników
- tworzenie i realizacja budżetu związanego z zarządzaniem zasobami ludzkimi
- utrzymywanie kontaktów ze związkami zawodowymi i przedstawicielami organizacji pracowniczych
- branie udziału w tworzeniu kultury organizacyjnej firmy.

Jednakże najważniejszym zadaniem doradcy personalnego, niezależnie od roli jaką odgrywa w firmie i na jakim konkretnie stanowisku jest zatrudniony, jest dobór pracowników. Odbywa się on za pomocą odpowiednich technik selekcji i rekrutacji, po określeniu cech i kwalifikacji, jakie powinien mieć pracownik na stanowisku, na którym aktualnie jest wakat. Doradca personalny zajmuje się całym procesem – od ustalenia profilu poszukiwanej osoby do rozmowy kwalifikacyjnej z wyselekcjonowanymi kandydatami.

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

Doradca personalny pracuje w budynku zatrudniającej go firmy, w pomieszczeniach biurowych. Oprócz tego wiele rozmów biznesowych związanych z rekrutacją prowadzi poza firmą, często w restauracjach, kawiarniach i innych tego typu miejscach.

W zależności od konkretnych zleconych zadań doradca personalny pracuje indywidualnie bądź w zespole. Samodzielnie wybiera metody pracy, ale podlega kontroli, często na konkretnych etapach swojej pracy.

Praca doradcy personalnego wiąże się z częstymi i intensywnymi kontaktami z innymi ludźmi, zarówno w firmie zatrudnienia, jak i w związku z prowadzonymi rekrutacjami, szkoleniami i innymi obowiązkami zawodowymi wykonywanymi poza biurem. Dlatego istnieje ryzyko konfliktów.

Doradca personalny pracuje od 6 do 9 godzin dziennie, na ogół w stałych godzinach. Jest to praca niezrutynizowana, choćby ze względu na częste kontakty z ludźmi. Praca ta jest związana z odpowiedzialnością społeczno-moralną, ponieważ dotyczy doboru kadr i rozwoju zawodowego pracowników.

2. Wymagania

Praca doradcy personalnego wiąże się z częstymi kontaktami z ludźmi, a więc od osoby wykonującej ten zawód oczekuje się umiejętności nawiązywania kontaktów z innymi osobami, niezależnie od ich stanowiska i poziomu intelektualnego, oraz umiejętności postępowania z ludźmi. Istotna jest także umiejętność współdziałania. Niezwykle ważna w tym zawodzie jest umiejętność tak zwanego aktywnego słuchania.

Doradca personalny powinien być niezależny, samodzielny, powinien umieć zaplanować i zorganizować sobie własne działania, a także wykazywać się inicjatywą, kreatywnością i pomysłowością w rozwiązywaniu problemów. Praca doradcy jest stresująca, dlatego ważne jest, aby był on odporny emocjonalnie i miał zdolność samokontroli.

Wskazanymi cechami są dobra pamięć, logiczne rozumowanie, a więc dostrzeganie związków przyczynowo-skutkowych, wyobraźnia i twórcze myślenie, dostrzeganie nowych, nietypowych rozwiązań oraz tworzenie nowych idei pomysłów. Doradca powinien mieć łatwość wypowiedzania się w mowie i piśmie.

Niezbędne są zainteresowania dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi oraz zainteresowania społeczne.

W tym zawodzie niezbędny jest dobry wzrok (prawidłowa ostrość wzroku, widzenie stereoskopowe oraz prawidłowe rozróżnianie barw).

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Ze względu na stałe i intensywne kontakty z innymi ludźmi, czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są wszelkie dysfunkcje, które mogłyby ograniczać możliwość swobodnego porozumiewania się. Trudności mogą mieć osoby niewidome oraz osoby z takimi dysfunkcjami, jak brak widzenia stereoskopowego oraz zaburzenia w rozróżnianiu barw, czy z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Ograniczeniem w pracy w zawodzie są także dysfunkcje narządu słuchu w stopniu znacznym, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym.

Utrudnieniem mogą być schorzenia strun głosowych, słaba ekspresja werbalna i wady wymowy.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych lub kończyn dolnych mają duże możliwości wykonywania zawodu, mogą one bowiem pracować w pozycji siedzącej. Czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera), więc mogą je wykonywać osoby jednoręczne, a także osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia na stanowisku doradcy personalnego osób widzących obocznie, rozróżniających prawidłowo barwy, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło oraz osób z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki, pod warunkiem przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z dysfunkcją narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność tę można do skorygować za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

4.4. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyteńnego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby takie mogą być zatrudnione po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których jest możliwy stały nadzór i ewentualna szybka pomoc.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą być potrzebne indywidualne pomoce techniczne, które usprawniają pracę biurową, w tym np. specjalna klawiatura komputerowa. Osoba z niesprawnymi kończynami górnymi może korzystać ze specjalnie przystosowanego osprzętu komputerowego (np. myszki, pada) lub specjalistycznego oprogramowania komputera umożliwiającego korzystanie z niego bez użycia lub z ograniczonym użyciem kończyn górnych.

Dla osób z dysfunkcją jednej kończyny górnej wymagane jest stosowanie pomocy technicznych (ortez, protez) ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z tego sprzętu osobom z porażeniami i przykurczami. Istotne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Pomocne jest wykorzystywanie specjalnych przyrządów i uchwytów eliminujących angażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacji jednej z kończyn).

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych praca wymaga takiej organizacji, aby większość zadań można było wykonywać w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Polecane są uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie się w czasie stania. Można wykorzystywać pomoce techniczne usprawniające pracę biurową. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy też pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, a więc zapewnieniu np. regulowanej wysokości, uchylnego siedziska, regulowanego podnóżek, blokady kół, regulowanego lub indywidualnie profilowanego oparcia tylnego, regulowanych odchylanych podłokietników.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, wymagana jest likwidacja barier architektonicznych, w tym odpowiednia szerokość wewnętrznych ciągów komunikacyjnych, wolne drogi komunikacyjne, odpowiednia szerokość drzwi do pomieszczeń i wind oraz likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy na terenie parkingów, chodników i podjazdów.

W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatu stołu lub biurka do indywidualnych potrzeb, a także zapewnić dostępność szaf i regałów z materiałami. Może być potrzebne częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupę powiększającą, powiększalniki). W trakcie pracy, w miarę możliwości i zazgodą klientów, dokumenty mogą być przesyłane doradcy w wersji elektronicznej. Wówczas można użyć większej czcionki bądź programu powiększającego zainstalowanego w komputerze. Dodatkową opcją wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć pomieszczenie i stanowisko pracy odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć stanowisko pracy odpowiednio oświetlone, tak aby ograniczyć oślnienie bezpośrednie i odbiciowe, a jasność stosowanych opraw powinna być możliwie najmniejsza.

Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, a więc jego doświetlenie, przygotowanie kontrastowego tła biurka oraz eliminacja potencjalnych źródeł oślnienia (matowanie powierzchni). Można też wprowadzić zróżnicowaną kolorystykę urządzeń i elementów architektonicznych.

Należy w określonych sytuacjach częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się.

Zaleca się ograniczenie hałasu tła (np. izolacja akustyczna sąsiednich stanowisk pracy) oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Wskazane jest także, aby – w miarę możliwości – urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub wykorzystującą przewodnictwo kostne.

5.4. Osoby z epilepsją

Środowisko pracy doradcy personalnego z padaczką nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa i narażać osoby chorej na dodatkowe urazy w przypadku zaistniałego napadu. Pomieszczenie, w którym doradca przeprowadza rozmowy z klientami, powinno być łatwo dostępne w razie konieczności szybkiej pomocy.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą atak.

Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

DORADCA ZAWODOWY

1. Informacje ogólne

Można wyszczególnić dwa zasadnicze zadania doradcy zawodowego. Pierwszym zadaniem jest pomoc w znalezieniu pracy najbardziej pasującej do predyspozycji i umiejętności osoby, której doradza. Drugim jest wskazanie klientowi możliwych kierunków rozwoju zawodowego, tzw. ścieżki kariery.

W ramach pomocy klientowi doradca może wspierać go w procesie wyboru samego zawodu, lecz również kierunku kształcenia, doboru odpowiednich szkoleń. Zdarza się także, że doradca zawodowy uczy swoich klientów, jak prawidłowo i skutecznie poruszać się na rynku pracy. Doradzając klientowi, omawia takie tematy, jak: autoprezentacja, przedstawienie swoich mocnych stron, zainteresowań, cech osobistych oraz możliwości fizycznych, asertywność czy umiejętność planowania. Stają się one podstawą podejmowania dalszych decyzji zawodowych. Doradca stara się tak poprowadzić rozmowę, aby wnioski z niej płynące pomogły klientowi samodzielnie i obiektywnie ocenić swoją sytuację. Czas trwania współpracy z klientem jest bardzo zróżnicowany. Zdarza się, że wystarczy jedna rozmowa, lecz czasem potrzeba wielu spotkań i wnikliwej analizy sytuacji zawodowej danej osoby. Niektórym klientom doradcy pomagają również w pisaniu dokumentów

aplikacyjnych (curriculum vitae oraz list motywacyjny) bądź przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą.

Doradca zawodowy wykorzystuje w pracy różne narzędzia, takie jak testy psychologiczne (jeśli ma uprawnienia do ich wykonywania) czy kwestionariusze (np. określające predyspozycje zawodowe lub wartości ważne w pracy). Wiele narzędzi tworzy również samodzielnie, na podstawie sytuacji klienta. Często korzysta też z różnego rodzaju gotowych materiałów – informatorów czy ulotek o szkołach, zawodach, firmach szkoleniowych, czy filmów zawodoznawczych.

Pracuje indywidualnie z klientem albo prowadzi zajęcia grupowe. Zajęcia takie mogą dotyczyć jednego tematu (np. pisania dokumentów aplikacyjnych, rozmowy kwalifikacyjnej) bądź być czymś w rodzaju kompendium wiedzy na temat rozwoju zawodowego i umiejętności swobodnego poruszania się na rynku pracy.

Może pracować w szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, ośrodkach pomocy społecznej, firmach prywatnych (np. zajmujących się procesem *outplacementu*), jak również organizacjach pozarządowych zajmujących się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych.

Klientami doradcy zawodowego mogą być zarówno osoby młode (uczniowie szkół ponadgimnazjalnych czy uczelni wyższych), jak i posiadające doświadczenie zawodowe. Na ogół są to osoby bezrobotne bądź nieaktywne zawodowo, które pragną ponownie wejść na rynek pracy.

Często spotyka się w pracy z sytuacjami trudnymi, wynikającymi z aktualnego położenia swoich klientów, np. osób długotrwale bezrobotnych, osób, które utraciły pracę, osób z niepełnosprawnością.

Rynek pracy jest bardzo dynamiczny, zmienny, co wymaga od doradców zawodowych stałego śledzenia procesu tych zmian. Dobry doradca zawodowy powinien stale dbać o aktualizację swojej wiedzy i nieustannie podnosić kwalifikacje.

Praca w tym zawodzie jest zaliczana do kategorii prac lekkich. Jest to praca o charakterze indywidualnym, lecz zdarzają się również sytuacje, gdy doradca pracuje w zespole, np. prowadząc zajęcia grupowe wspólnie z psychologiem bądź trenerem pracy czy konsultując się z innymi doradcami. Ze względu na stały kontakt z ludźmi doradca jest narażony na konflikty.

Przeciętna długość dnia pracy to 6-9 godzin. Na ogół godziny pracy są stałe. Dostyc często jest to praca na zlecenie, i wówczas czas pracy doradcy ustala samodzielnie. Pracę wykonuje tylko w dzień.

Osoby wykonujące ten zawód mają dużą swobodę w doborze metod czasowym rozkładzie zadań. Praca jest nadzorowana tylko pod względem głównych celów i zadań. Jest to praca niezrutynizowana, ponieważ sytuacja każdego klienta jest inna. Doradca zawodowy musi więc na bieżąco dokonywać wyborów związanych z metodami pracy, koniecznym zakresem tematycznym.

Praca ta wiąże się z odpowiedzialnością społeczno-moralną, ponieważ od tego, jaki będzie proces doradczy i jakie wnioski na jego podstawie wyciągnie klient, może zależeć jego dalsza historia zawodowa.

Praca doradcy zawodowego opiera się głównie na rozmowie. Przydatna jest również umiejętność obsługi komputera, gdy klient potrzebuje pomocy w korzystaniu z Internetu przy szukaniu ważnych informacji (o szkołach, firmach szkoleniowych, ofertach pracy), bądź trzeba opisać jego sytuację zawodową do celów archiwalnych.

2. Wymagania

Niezbędną umiejętnością, jaką powinien mieć doradca zawodowy, jest zdolność koncentracji uwagi i skupienia się na problemie klienta oraz wnikliwej jego analizy. Musi on zatem umieć rozumować logicznie, dostrzegać związki przyczynowo-skutkowe pomiędzy działaniami klienta a ich rezultatem objawiającym się jego aktualną sytuacją.

W zawodzie doradcy zawodowego bardzo przydaje się wyobraźnia i myślenie twórcze. Doradca powinien być pomysłowy, dostrzegać wiele nowych, nietypowych rozwiązań, umieć wspólnie z klientem tworzyć nowe idee i pomysły na rozwiązanie jego problemu. Powinien mieć również łatwość wypowiedzania się w mowie i w piśmie, umieć płynnie i ciekawie wyrażać swoje myśli i potrafić jasno formułować opinie.

Przydatną cechą w zawodzie jest podzielność uwagi i łatwość przerzucania się z tematu na temat. Ze względu na to, że klienci nie zawsze potrafią jasno i spokojnie wyjaśnić, na czym polega ich problem, doradca nierzadko musi jednocześnie zajmować się kilkoma problemami lub śledzić kilka tematów. Przydaje się również dobra pamięć. Choć większość doradców robi w trakcie rozmowy notatki, to jednak zdolność zapamiętywania ułatwia dalszy kontakt z klientem, jeśli widzi on, że doradca zapamiętał jego historię.

Praca z ludźmi bywa konfliktogenna, dlatego ważną cechą doradcy zawodowego jest odporność emocjonalna i samokontrola. Klienci szukają u niego pomocy, więc jest ważne, aby umiał łatwo nawiązywać kontakt z ludźmi

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

oraz potrafił z nimi postępować. Powinna go cechować empatia, lecz również zdolność przekonywania ludzi do zmiany dotychczasowych przyzwyczajeń i zachowań.

Doradca zawodowy powinien być osobą bardzo samodzielną, umieć zaplanować i zorganizować własne działania, a także zaplanować i na bieżąco, elastycznie, w miarę potrzeb, zmieniać proces doradzania klientom. Pracując jednym klientem przez dłuższy czas, musi być również bardzo wytrwały i cierpliwy, konsekwentnie dążyć do osiągnięcia zamierzonego celu. Ze względu na charakter pracy, konieczność analizy indywidualnych sytuacji swoich klientów, doradca powinien być dociekliwy i mieć zainteresowania społeczne.

W zawodzie tym niezbędny jest dobry wzrok (prawidłowa ostrość widzenia, widzenie stereoskopowe oraz prawidłowe rozróżnianie barw).

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Ze względu na stałe i intensywne kontakty z innymi ludźmi czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są wszelkie dysfunkcje, które mogłyby ograniczać możliwość swobodnego porozumiewania się.

Trudności mogą mieć osoby niewidome oraz osoby z dysfunkcjami, takimi jak: brak widzenia stereoskopowego oraz zaburzenia w rozróżnianiu barw, czy z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Ograniczeniem w pracy w zawodzie są także dysfunkcje narządu słuchu znacznego stopnia, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym.

Utrudnieniem mogą być schorzenia strun głosowych, słaba ekspresja werbalna i wady wymowy.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją zarówno kończyn górnych, jak i kończyn dolnych mają duże możliwości wykonywania zawodu, mogą one bowiem pracować w pozycji siedzącej. Czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera), więc mogą je wykonywać osoby jednoręczne, a także osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia na stanowisku doradcy zawodowego osób widzących obocznie, rozróżniających prawidłowo barwy, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło oraz osób z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki, pod warunkiem przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z dysfunkcją narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność tę można skorygować za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

4.4. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby takie mogą być zatrudnione warunkowo po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których jest możliwy stały nadzór i ewentualna szybka pomoc.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą być potrzebne indywidualne pomoce techniczne, które usprawniają pracę biurową, w tym np. specjalna klawiatura komputerowa. Osoba z niesprawnymi kończynami górnymi może korzystać ze specjalnie przystosowanego osprzętu komputerowego (np. myszki,

pada) lub specjalistycznego oprogramowania komputera, umożliwiającego korzystanie z niego bez użycia lub z ograniczonym użyciem kończyn górnych.

Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej potrzebne są pomoce techniczne (ortezy, protezy) ułatwiające lub umożliwiające im pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z tego sprzętu osobom z porażeniami i przykurczami.

Istotne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Pomocne jest wykorzystywanie specjalnych przyrządów i uchwytów eliminujących angażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacja jednej z kończyn).

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych praca wymaga takiej organizacji, aby większość zadań mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Polecane są uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie się podczas stania. Można wykorzystywać pomoce techniczne usprawniające pracę biurową. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy też pamiętać o możliwości przystosowania go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, np. przez regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, trzeba zlikwidować bariery architektoniczne, a więc zapewnić odpowiednią szerokość wewnętrznych ciągów komunikacyjnych, wolne drogi komunikacyjne, odpowiedniej szerokości drzwi do pomieszczeń i wind oraz zlikwidować bariery architektoniczne w drodze do zakładu pracy na terenie parkingów, chodników i podjazdów.

W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatu stołu lub biurka do indywidualnych potrzeb pracownika oraz zapewnić dostępność szaf i regałów z materiałami. Może być potrzebne częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupę powiększającą, powiększalniki). W trakcie pracy, w miarę możliwości i z zgodą klientów, dokumenty mogą być przesyłane doradcy w wersji elektronicznej. Wówczas może on użyć większej czcionki bądź programu powiększającego zainstalowanego w komputerze. Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, a więc jego doświetlenie, przygotowanie kontrastowego tła biurka oraz eliminacja potencjalnych źródeł oślnienia (matowanie powierzchni).

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć pomieszczenie i stanowisko pracy odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym.

Stanowisko pracy osób nadwrażliwych na światło powinno być odpowiednio oświetlone, tak aby ograniczyć oślnienie bezpośrednie i odbiciowe, a jasność stosowanych opraw powinna być możliwie najmniejsza.

Należy w określonych sytuacjach częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające bardzo dobrej koordynacji wzrokoworuchowej.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się.

Zaleca się ograniczenie hałasu tła (np. przez izolację akustyczną sąsiednich stanowisk pracy) oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Zaleca się, aby – w miarę możliwości – urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy

FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub wykorzystującą przewodnictwo kostne.

5.4. Osoby z epilepsją

Środowisko pracy doradcy zawodowego z padaczką nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby, nie może również narażać osoby chorej na dodatkowe urazy w przypadku zaistniałego napadu. Pomieszczenie, w którym doradca przeprowadza rozmowy z klientami, powinno być łatwo dostępne w razie konieczności szybkiej pomocy. Osoba z padaczką wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą napad.

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

SPECJALISTA DO SPRAW ROZWOJU ZAWODOWEGO

1. Informacje ogólne

Specjalista do spraw rozwoju zawodowego wykonuje czynności związane z analizą rynku pracy pod kątem zapotrzebowania szkoleniowego (tworzy bazę instytucji szkoleniowych i ofert edukacyjnych, z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy), planowaniem ścieżki rozwoju zawodowego osób bezrobotnych, zagrożonych bezrobociem oraz poszukujących pracy. Ponadto zajmuje się organizacją, monitoringiem i efektywnością szkoleń. Pracuje w urzędach pracy, co wynika z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99, poz. 1001).

Specjalista do spraw rozwoju zawodowego podczas wykonywania obowiązków współpracuje z innymi specjalistami zatrudnionymi w urzędzie, m.in. z doradcą zawodowym, liderem klubu pracy oraz pośrednikiem pracy, jak również z zewnętrznymi jednostkami (instytucjami rynku pracy, pracodawcami, firmami szkoleniowymi itp.).

Zasadniczo ten zawód nie jest obciążony ryzykiem występowania chorób zawodowych, jednak natężony kontakt z klientami może prowadzić do wypalenia zawodowego.

Praca, jaką wykonuje specjalista do spraw rozwoju zawodowego, należy do rodzaju usługowo-informacyjnych. Dominują czynności o charakterze werbalnym i umysłowym. Pracownik wykonuje swoje obowiązki lub własny etap pracy samodzielnie. Jednak, aby osiągnąć lepsze efekty we wspieraniu osób potrzebujących, ważna jest praca całego zespołu. Praca wiąże się z odpowiedzialnością społeczno-moralną. W hierarchii organizacyjnej osoba pracująca w tym zawodzie może pełnić funkcję podwładnego i kierownika.

Czas pracy specjalisty ds. rozwoju zawodowego jest stały, wynosi przeciętnie 8 godzin dziennie, w systemie jednozmianowym. Praca w niedzielę, święta i dni wolne od pracy nie jest wymagana.

2. Wymagania

Praca specjalisty do spraw rozwoju zawodowego wiąże się z podejmowaniem kontaktów interpersonalnych, ważne jest więc, aby kandydat na to stanowisko był osobą otwartą, miał łatwość wchodzenia w kontakty społeczne, umiał dostrzegać i wczuwać się w problemy drugiego człowieka. Ze względu na specyficzną grupę osób, z którą współpracuje specjalista (osoby bezrobotne, zagrożone bezrobociem, poszukujące pracy), wskazana jest umiejętność postępowania z ludźmi, którzy zwracają się z prośbą o radę lub informację czy pomoc, zdolność przekonywania, wytrwałość, cierpliwość, odporność emocjonalna.

Specjalista ds. rozwoju zawodowego nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, jego praca wymaga bowiem niewielkiego obciążenia fizycznego. Powinien jednak odznaczać się sprawnością narządu wzroku oraz słuchu ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywną współpracę z innymi ludźmi.

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

Do pracy w tym zawodzie przydatne są zainteresowania społeczne: śledzenie bieżących publikacji o tematyce socjologicznej, psychologicznej, związanych z uwarunkowaniami rynku pracy, branie udziału w różnego rodzaju targach szkoleniowych, targach pracy itp.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie specjalisty ds. rozwoju zawodowego są znaczne dysfunkcje narządu wzroku.

Przeciwwskazaniem do pracy w tym zawodzie jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna. Praca ta nie może być wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme).

Charakter pracy, a przede wszystkim kontakty interpersonalne, powodują, iż znaczące wady wymowy mogą również stanowić przeciwwskazanie względne do pracy w tym zawodzie.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją zarówno kończyn górnych, jak i kończyn dolnych mają możliwość wykonywania zawodu, mogą bowiem wykonywać pracę w pozycji siedzącej, a czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera). Dlatego mogą je wykonywać osoby jednoręczne, a także osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest odpowiednia organizacja pracy i dostosowanie środowiska oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, jeśli zapewni im się odpowiednie pomoce techniczne oraz właściwie przygotuje środowisko i stanowisko pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych. W przypadku osób słabosłyszących, od których będzie wymagana komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie) jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca – poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie) – nie zaburza ich rytmu dnia i nocy i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aureę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Takie osoby mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu ich zadań do sytuacji, w których jest możliwy stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

Ze względu na niewielką dysfunkcję kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę przy komputerze i biurową czy obsługę urządzeń. Dysfunkcja jednej kończyny górnej może wymagać stosowania pomocy technicznych (ortez, protez), ułatwiających lub umożliwiających pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładką ograniczającą, dużymi klawiszami, czy dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby mogły pracować w pozycji siedzącej.

Ze względu na osoby poruszające się o kulach może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu rąk pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Osoby nawet ze znacznym uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym po amputacji nóg, mogą być zatrudnione, bo praca może być wykonywana w pozycji siedzącej.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, trzeba zlikwidować bariery architektoniczne w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Trzeba też powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatu stołu do indywidualnych potrzeb pracownika, a także zapewnić dostępność do szaf i szafek czy regałów na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Konieczne jest również usunięcie zniwelowanie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnątrz budynku.

Często istotne jest także zainstalowanie uchwytów w odpowiednich miejscach, aby ułatwić osobie z niepełnosprawnością przesiadanie się z wózka i na wózek.

Ograniczona mobilność osób z taką dysfunkcją wymaga właściwej organizacji pracy.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich pomocy optycznych korygujących wadę wzroku (soczewek kontaktowych, szkieł korekcyjnych). Pomocne może być także odpowiednie oświetlenie miejsca i stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (lup, lunet, monookularów), przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacja potencjalnych źródeł odbłasku (matowanie powierzchni). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki urządzeń i ścian pomieszczeń oraz elementów architektonicznych, a także dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć pomieszczenie i stanowisko pracy odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć stanowisko pracy odpowiednio oświetlone, tak aby ograniczyć oślnienie bezpośrednie i odbiciowe, a jasność stosowanych opraw powinna być możliwie najmniejsza.

Dla osób pracujących przy komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafikę). Dodatkową opcją wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole lub kontaktujących się z klientami.

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy – w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiami lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

Możliwości zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością są ograniczone. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki bądź symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy.

Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), lub o stanie wykorzystywanych urządzeń. Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju dysfunkcją był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z tą niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można także wypracować obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć się podmiotowego traktowania pracownika niepełnosprawnego – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może się wywodzić spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwości wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto zatrudniona osoba powinna mieć możliwość elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji (związanej z jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna także istnieć możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą napad.

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

NAUCZYCIEL/INSTRUKTOR PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

1. Informacje ogólne

Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu prowadzi zajęcia dydaktycznowychowawcze w zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach i liceach zawodowych. Do zadań nauczyciela należy:

- przekazywanie uczniom wiedzy praktycznej z zakresu nauczanego przedmiotu; celem jest nabycie przez uczniów umiejętności praktycznych w wybranym zawodzie
- realizowanie programów nauczania z zachowaniem korelacji z zawodowymi przedmiotami teoretycznymi, dostosowywanie treści kształcenia do wymogów stawianych przez zakłady pracy
- przygotowywanie dla uczniów zadań szkoleniowo-produkcyjnych lub szkoleniowo-usługowych
- rozwijanie w uczniach umiejętności samodzielnego myślenia oraz wdrażanie do samodzielnej i systematycznej pracy
- organizowanie stanowisk pracy dla uczniów; czuwanie nad prawidłową eksploatacją maszyn i urządzeń, sprawdzanie ich stanu technicznego planowanie napraw
- wdrażanie uczniów do rygorystycznego przestrzegania zasad bhp, ppoż. i ochrony środowiska podczas wykonywania wszelkich prac
- troska o stan zdrowia uczniów oraz czuwanie nad ich bezpieczeństwem podczas wykonywania prac.

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu jest odpowiedzialny za realizację programu nauczania, zalecanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, jednak o metodach i sposobach jego realizacji decyduje sam. Również sam planuje proces dydaktyczno-wychowawczy w ramach nauczanego przedmiotu. Systematycznie sprawdza i ocenia prace oraz postępy uczniów, prowadzi dokumentację pedagogiczną w zakresie osiągniętych wyników nauczania i realizacji programu nauczania. Kontaktuje się i współpracuje z rodzicami i opiekunami uczniów. Ścisłe współpracuje z innymi nauczycielami, pedagogiem szkolnym lub psychologiem.

Miejscem pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu są zasadnicze szkoły przyzakładowe, zasadnicze szkoły zawodowe, technika i licea zawodowe. Zajęcia są prowadzone najczęściej w warsztatach szkolnych lub nauczyciel nadzoruje praktyki odbywające się poza terenem szkoły (w sklepach, fabrykach, warsztatach samochodowych itp.).

Praca nauczyciela ma charakter indywidualny, wymaga jednak ścisłych kontaktów z innymi ludźmi – uczniami, rodzicami i opiekunami, innymi nauczycielami i dyrekcją szkoły. Istotne jest, aby nauczyciel miał chęć i możliwość stałego rozwoju, samodoskonalenia, uczestniczenia w różnego rodzaju kursach, szkoleniach czy warsztatach.

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu pracuje najczęściej 5 dni w tygodniu, godziny pracy są zazwyczaj stałe, uzależnione od planu lekcji.

2. Wymagania

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu powinien charakteryzować się otwartością, wzbudzać zaufanie. Konieczne jest posiadanie umiejętności nawiązywania kontaktów, zwłaszcza z młodzieżą, i słuchania. Pożądana jest cierpliwość, zdolność koncentracji uwagi, podzielność uwagi, a także spostrzegawczość i dobra pamięć. W pracy nauczyciela potrzebna jest zdolność obserwacji, wyciągania logicznych wniosków, umiejętność szybkiego podejmowania decyzji. Powinien cechować się samokontrolą, dojrzałością i odpornością emocjonalną. Przydatne umiejętności to zdolność formułowania myśli w mowie i na piśmie, planowania i organizacji pracy, sprawny refleks. Dobrze, gdy nauczyciel ma zdolności techniczne, jest osobą kreatywną i twórczą, stale rozwijającą się i otwartą na nowe doświadczenia.

Pożądana jest dobra sprawność fizyczna. Nauczyciel powinien odznaczać się sprawnością narządu wzroku oraz mieć zdolności manualne. Istotny jest także słuch umożliwiający komunikację werbalną.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk oraz niewielkiego i znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych.

Utrudnienie pracy w zawodzie stanowią także wady i dysfunkcje narządu wzroku, niedające się korygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia: widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, percepcji kształtów, rozróżniania barw, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz zmysłu równowagi.

Z uwagi na pracę polegającą na bezpośrednim kontakcie z młodzieżą ograniczeniem jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Przeciwwskazaniem bezwzględnym jest nosicielstwo chorób zakaźnych i choroby pasożytnicze.

Charakter pracy (przede wszystkim kontakty interpersonalne) powoduje, iż znaczące wady wymowy, schorzenia strun głosowych i niska ekspresja werbalna mogą również utrudniać pracę w tym zawodzie.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w tym zawodzie osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, a także dysfunkcją niewielkiego stopnia kończyn górnych i sprawności palców, które nie wykluczają chwytania, podnoszenia, przenoszenia, wycinania czy wykonywania bardziej precyzyjnych czynności.

Możliwe jest także zatrudnienie osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, również poruszających się na wózkach inwalidzkich, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy. Wymagany jest wówczas odpowiedni dobór stanowiska lub takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby większość zadań mogła być wykonywana w pozycji siedzącej. Osoby te mogą być nauczycielami niektórych, wybranych przedmiotów zawodowych.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia w tym zawodzie osób widzących obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozróżniających barwy oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu przez osoby słabosłyszące pod warunkiem, że stosując aparat słuchowy, będą mogły prowadzić komunikację werbalną. Osoby głuche lub głuchonieme mogą być zatrudnione w szkole, w której uczą się dzieci głuche.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im pracę. Osoby z niesprawnymi kończynami górnymi mogą korzystać ze specjalnie przystosowanego osprzętu komputerowego (np. myszki, pada) lub specjalistycznego oprogramowania komputera.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych mogą wykonywać wybrane czynności zawodowe, możliwe do zrealizowania w pozycji siedzącej na wybranych stanowiskach pracy. Może zająć potrzeba dostosowania biurka, siedziska, sprzętów, z których osoba z niepełnosprawnością korzysta.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu rąk pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu pracy i w drodze do zakładu pracy. Ciągi komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i wind – odpowiedniej szerokości. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy, dostosowania wysokości położenia blatu biurka i odpowiedniej przestrzeni pod blatem do indywidualnych potrzeb pracownika, a także zapewnienia swobodnego dostępu do użytkowanych urządzeń i narzędzi pracy oraz umieszczania materiałów w zasięgu rąk na odpowiedniej wysokości.

Należy zapewnić częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Poleca się pracę na wybranych stanowiskach pracy, np. nauki obsługi komputera.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich szkieł optycznych lub soczewek kontaktowych korygujących wadę wzroku. Pomocne może być także odpowiednie oświetlenie stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (lupy, lunety, monokulary), przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, eliminacja potencjalnych źródeł ośnienia (matowe powierzchnie). Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafikę). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu przez osobę słabosłyszącą pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatu słuchowego (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi ludźmi (słuch wydolny socjalnie).

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy (np. klasie) w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej. Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub sygnalizację wibracyjną, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Ponadto zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie zaleca się wykonywania czynności w warunkach hałasu. W związku z tym może się okazać konieczne, aby osoby słabosłyszące pracowały w pomieszczeniach (szkoły przykładowe), gdzie hałas charakteryzuje się możliwie małym poziomem dźwięku. Osoba głucha może pracować jako nauczyciel z dziećmi o podobnym rodzaju niepełnosprawności.

Zatrudnienie osoby głuchej wymaga właściwej organizacji pracy (włącznie z zaleceniem eliminacji warunków pracy w hałasie, wynikającym z zasad profilaktyki medycznej) oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez zainstalowanie napisów, tabliczek, znaków informacyjnych ostrzegawczych oraz zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej, informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Napisy, tablice informacyjne i znaki ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których występuje źródło zagrożenia dla pracownika lub mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla uczniów i nauczycieli (na wewnętrznych drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp.). Zaleca się, aby osobie głuchej przydzielony był opiekun na wypadek ewakuacji.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

TECHNIK OCHRONY ŚRODOWISKA

1. Informacje ogólne

Zadaniem technika ochrony środowiska jest ochrona środowiska przed negatywnym wpływem działalności ludzi. Technik ochrony środowiska dba o ochronę powietrza, wód, ziemi, przyrody przed takimi czynnikami, jak np. promieniowanie, hałas, zanieczyszczenia, wibracje itp. W tym zawodzie występują specjalizacje, takie jak:

- gospodarka odpadami, uzdatnianie wody, oczyszczanie ścieków
 - ochrona radiologiczna, ochrona przed hałasem, ochrona przed zanieczyszczeniami.
- Ponadto do obowiązków technika ochrony środowiska należą (w zależności od specjalizacji):

- koordynacja prac w zakresie ochrony określonego elementu środowiska
- bieżąca kontrola stanu zanieczyszczenia gleby, wód, powietrza
- kontrola poziomu hałasu
- kontrola poziomu drgań mechanicznych
- ustalenie współczynnika oczyszczania i uzdatniania ścieków
- ustalanie stopnia zanieczyszczenia powietrza, wody, gleby
- określenie stopnia zanieczyszczenia środowiska zgodnie z dopuszczalnymi normami
- określanie i klasyfikowanie odpadów
- współudział w opracowywaniu lokalnych analiz zagrożeń
- przeprowadzanie badań technologicznych
- opracowywanie kampanii na rzecz ochrony środowiska lokalnego
- edukacja społeczeństwa w zakresie ochrony środowiska
- eksploatacja urządzeń służących do uzdatniania wód, oczyszczania ścieków, miejsc składowania odpadów
- eksploatacja urządzeń pomiarowo-kontrolnych
- koordynacja pracy pracowników
- znajomość i przestrzeganie przepisów w zakresie ochrony środowiska.

Technik ochrony środowiska pracuje w różnych miejscach, m.in. zależnie od specjalizacji. Mogą to być np. laboratoria, pomieszczenia biurowe, hale. Możliwa jest też praca w terenie na wolnym powietrzu. W pracy zazwyczaj ma kontakt z innymi osobami (np. nadzoruje pracę podwładnych). Praca w laboratorium często jest samodzielna. Zazwyczaj ma stałe dni i godziny pracy. Zwykle pracuje w dni powszednie, na porannej zmianie.

2. Wymagania

Cechy psychiczne i uzdolnienia wymagane w tym zawodzie to: dokładność, zdolność koncentracji uwagi, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, zdolność do pracy w szybkim tempie, podzielność uwagi, szybki refleks, spostrzegawczość, wyobraźnia przestrzenna i techniczna oraz uzdolnienia techniczne. Praca technika wymaga odpowiedzialności, cierpliwości, dokładności, spostrzegawczości, samodyscypliny, dobrej pamięci, umiejętności logicznego rozumowania, dostrzegania przyczyn, przewidywania skutków.

Wymagane ważne cechy fizyczne to sprawność układu ruchu, a szczególnie sprawność kończyn górnych, zwłaszcza rąk i palców, oraz kończyn dolnych (praca w ruchu). Ważny jest dobry wzrok, rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, widzenie bardzo małych szczegółów, prawidłowe widzenie po zmroku, koordynacja wzrokowo-ruchowa oraz sprawność zmysłu równowagi. Równie istotny jest dobry słuch oraz zmysł węchu i dotyku. Wymagana jest sprawność podstawowych układów – krążenia, oddechowego, nerwowego, mięśniowego oraz kostno-stawowego i ogólna dobra sprawność fizyczna. Oczekiwana jest podstawowa, kierunkowa wiedza z zakresu ochrony środowiska i umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, oraz dysfunkcje znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych, wady i dysfunkcje narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także zaburzenia zmysłu równowagi i zmysłu węchu oraz dotyku, ponadto zaburzenia

niewielkiego i dużego stopnia w zakresie rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

Ograniczeniem może być także niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna. Praca ta nie może być również wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme). Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej m.in. osobom z trwałym odbiorczym podwyższeniem progu słyszenia (również, gdy dotyczy to tylko jednego ucha) nie zaleca się wykonywania czynności na stanowiskach pracy związanych z narażeniem na hałas (jeśli parametry hałasu osiągają wartości NDN – najwyższego dopuszczalnego natężenia).

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W tym zawodzie mogą pracować osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych i górnych. Możliwe jest zatrudnienie osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, a także dysfunkcją niedużego stopnia kończyn górnych, która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności. Praca w zawodzie wymaga sprawnego, samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie. Zatrudnienie jest możliwe po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób widzących obuocześnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozróżniających barwy, dobrze widzących po zmroku oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności, podczas których praca musi być wykonywana w hałasie), w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

W przypadku osób słabosłyszących, od których będzie wymagana komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwości zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie) są ograniczone. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca – poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie) – nie zaburza ich rytmu dnia i nocy i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Dodatkowo osoby te powinny być przebadane pod kątem chorób układu trawiennego i immunologicznego ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości tego typu. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczność dużej sprawności fizycznej przez wiele godzin to wymagania trudne do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aure, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Takie osoby mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby. Polecana jest praca biurowa bądź przygotowywanie kampanii na rzecz ochrony środowiska.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Ze względu na osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych usprawniających pracę biurową czy obsługę urządzeń i narzędzi. Dysfunkcja jednej kończyny górnej może wymagać stosowania pomocy technicznych (ortez, protez) ułatwiających lub umożliwiających pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładką ograniczającą, z dużymi klawiszami lub dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby mogły ją wykonywać częściowo w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Poruszanie się o kulach może wymagać zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości położenia blatów biurka do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczanie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu rąk pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Wskazane jest stosowanie odpowiednich szkieł optycznych korygujących wadę wzroku (soczewek kontaktowych, szkieł korekcyjnych). Pomocne może być także odpowiednie oświetlenie stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (lupy, lunety, monokularów), przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacja potencjalnych źródeł olśnienia (matowe powierzchnie). Przydatne jest zainstalowanie powiększonych wskaźników kontrolnych oraz elementów sterujących w kontrastowych kolorach. Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki urządzeń i ścian pomieszczeń oraz elementów architektonicznych w kontrastowych kolorach, a także dublowanie sygnalizacji optycznej – dźwiękową.

Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafikę). Dodatkową opcją wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze. Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole, a także pracujących w terenie.

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM).

Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby z m.in. odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również, gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie mogą wykonywać czynności związanych z narażeniem na hałas podczas pracy.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

Zatrudnienie osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością jest możliwe. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego, oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki bądź symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju dysfunkcją był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z tą niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich osoba „osoba zaufania”. Można także wypracować obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną oraz zdrowotną pracownika i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwości wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto zatrudniona osoba powinna mieć możliwość elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji (związanej z jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna także istnieć możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera (ZA) powinny podejmować pracę, która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdyż nie są w stanie utrzymać oczekiwanej wydolności w dłuższym czasie. Mogą koncentrować się na powtarzalnych czynnościach, lecz niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozważyć niepełny wymiar czasu pracy.

Takie osoby powinny pracować w małym zespole, w miejscu cichym, bez narażania ich na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, duża przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przeciążenia i stresu oraz nie powinna polegać na zarządzaniu pracą innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub w początkowym okresie po podjęciu pracy może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z ZA mogła dopytać o różne szczegóły.

5.5. Osoby z epilepsją

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą napad.

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Polecana jest praca w pomieszczeniach – w biurach lub laboratoriach, z ograniczeniem bądź pominięciem pracy terenowej, co jest możliwe w pracy zespołowej z możliwością podziału obowiązków, lub na wybranych stanowiskach pracy.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

MONTER IZOLACJI BUDOWLANYCH

1. Informacje ogólne

Monter izolacji budowlanych wykonuje zadania związane z zapewnieniem właściwych warunków późniejszej eksploatacji obiektu. Przede wszystkim, wykonuje prace związane z zabezpieczeniem elementów budowlanych (stalowych, betonowych lub ceglanych) przed szkodliwym oddziaływaniem warunków atmosferycznych lub chemicznych. Ponadto, położone przez montera warstwy izolacji termicznej lub akustycznej zapewniają odpowiednią temperaturę w pomieszczeniach lub budynkach oraz zabezpieczają przed nadmiernym hałasem. Podczas izolowania obiektów monter musi zapewnić: izolację przeciwwodną chroniącą ściany fundamentowe przed parciem hydrostatycznym wody, izolację podłóg w piwnicach i suterrenach, w tym także izolację przeciwwodną i cieplną, izolację tarasów (paroizolację, izolację cieplną i przeciwwilgociową), izolację cieplną ścian zewnętrznych, izolację antykorozyjną konstrukcji stalowych, izolację akustyczną.

Przed rozpoczęciem robót podstawowych i montażowych monter wykonuje malowanie podkładowe konstrukcji stalowych, izoluje ściany fundamentowe i ścianki zabezpieczające, stropy, podłogi, dachy. Na zakończenie prac wykonuje zewnętrzne izolacje cieplne ścian osłonowych. Z chwilą postawienia ścian wykonuje izolacje pionowe i poziome (ze styropianu, wełny mineralnej, folii kubełkowej, lepiku asfaltowego, smoły, papy asfaltowej itp.). Ocieplanie ścian najczęściej odbywa się na wysokości, z wykorzystaniem rusztowań i podnośników, i polega na wykonaniu takich czynności, jak: mechaniczne wiercenie otworów w ścianie, wstrzeliwanie kołków stalowych, montaż elementów nośnych i mocowanie do nich płyt ze styropianu, wełny mineralnej itp. Monter może również mocować elementy osłonowe. Przy wykonywaniu izolacji cieplnej wewnątrz budynku wykonuje roboty ciesielskie stolarskie, takie jak przygotowanie i zmontowanie ścianek i rusztów drewnianych stanowiących szkielet przegrody termicznej.

Monter pracuje zarówno w pomieszczeniach, jak i na zewnątrz. Jest narażony na zmienną temperaturę, intensywne sztuczne oświetlenie, pracę na wysokości, z użyciem materiałów łatwopalnych oraz toksycznych, rozpuszczalników, farb i lakierów. Najczęściej jest zatrudniony w firmach budowlanych.

Zazwyczaj monter pracuje zespołowo, wchodzi w skład brygady. Zwykle jego harmonogram pracy jest uzależniony od rodzaju zlecenia, zaplanowanych prac, projektu oraz od warunków atmosferycznych i względów technologicznych. Najczęściej monter pracuje 8 godzin dziennie, przy czym praca może się odbywać w systemie zmianowym, a także w weekendy – w zależności od miejsca zatrudnienia, charakteru wykonywanych prac i terminów narzuconych przez zleceniodawcę. W zależności od rodzaju zleceń przyjmowanych przez firmę może zachodzić konieczność wyjazdów pracownika poza miejsce zamieszkania.

Czynnikiem uciążliwym w pracy montera jest konieczność wykonywania czynności w wymuszonej, нефизjologicznej pozycji ciała.

2. Wymagania

Praca montera wymaga szczególnej odpowiedzialności i dokładności, umiejętności koncentracji uwagi, cierpliwości i wytrwałości, łatwości przechodzenia od jednej czynności do drugiej, samodzielności, ale także umiejętności współdziałania w zespole i podporządkowania się osobie kierującej brygadą.

Przydatna jest umiejętność obsługi narzędzi i maszyn oraz wytrwałość przy wykonywaniu prac monotonicznych.

CIOP-PIB: Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych

W tym zawodzie jest wymagana sprawność kończyn górnych, w szczególności zręczność rąk i palców, a także sprawność kończyn dolnych. Pożądana jest ogólna dobra sprawność fizyczna, a więc prawidłowe funkcjonowanie podstawowych układów: krążenia, oddechowego, nerwowego, trawiennego, mięśniowego i kostno-stawowego. Bardzo ważną cechą jest wytrzymałość na długotrwały wysiłek – praca w ciągłym ruchu, często w pozycji wymuszonej.

Spośród cech sensomotorycznych istotne znaczenie ma dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa i refleks – ze względu wzmożoną obecność różnorodnych maszyn pracujących w najbliższym otoczeniu. Niezbędne są: widzenie stereoskopowe, prawidłowa ostrość wzroku, dobre widzenie po zmroku oraz brak nadwrażliwości na światło. Przydatne jest prawidłowe rozróżnianie barw i pole widzenia mieszczące się w prawidłowym zakresie. Ważny jest również dobry słuch z powodu konieczności szybkiej reakcji na pracujące maszyny budowlane. Monter pracujący na wysokościach nie może mieć lęku wysokości ani zaburzeń równowagi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie montera izolacji budowlanych są zaburzenia niewielkiego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych.

W zawodzie montera nie mogą pracować osoby niewidome oraz osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak: znacznie ograniczone pole widzenia, brak widzenia stereoskopowego oraz nadwrażliwość na światło i zaburzenia widzenia po zmroku. Trudności mogą mieć osoby z wszelkimi innymi dysfunkcjami narządu wzroku niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzeniami niewielkiego i dużego stopnia w zakresie widzenia stereoskopowego, zaburzeniami niewielkiego i dużego stopnia w zakresie rozróżniania barw, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów. Ponadto trudności mogą mieć osoby z dysfunkcją narządu słuchu znacznego stopnia, zaburzeniami zmysłu równowagi oraz zmysłu dotyku, a także z chorobami powodującymi zaburzenia świadomości.

Przeciwwskazaniem do podjęcia pracy w zawodzie jest lęk wysokości i padaczka. W zawodzie nie powinny pracować osoby z alergią kontaktową i wziewną na farby, lakiery, rozpuszczalniki, kleje, lepiki asfaltowe i smołowe, pyły cementu oraz osoby z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwość wykonywania zawodu, na wybranych stanowiskach pracy, mają osoby widzące obuocznie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, z ograniczeniami w rozróżnianiu barw, bez nadwrażliwości na światło,

o prawidłowym widzeniu po zmroku i z dysfunkcjami narządu wzroku dającymi się korygować szklami optycznymi (lub soczewkami kontaktowymi), pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej organizacji zadań na stanowisku.

Niewskazane jest, aby osoby noszące okulary były zatrudnione na znacznych wysokościach – ze względu na możliwość strącenia okularów.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Na wybranych stanowiskach pracę mogą wykonywać osoby słabosłyszące, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

Niewskazane jest zatrudnianie ich na dużych budowach, gdzie wykorzystywane są maszyny budowlane o zróżnicowanej intensywności pracy i natężeniu hałasu, co może uniemożliwić identyfikację odgłosów i oszacowanie ryzyka niebezpieczeństwa.

4.3. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca, poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Jest możliwe zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Mogą one uzyskać odpowiednie kwalifikacje w specjalnych szkołach zawodowych lub w wyniku szkolenia w zakładzie. Osoby te powinny być uczone konkretnych zadań praktycznych.

Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności pod nadzorem. W miarę nabywania doświadczenia można im powierzać zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby z tego typu niepełnosprawnością potrzebują wsparcia w nauczaniu się wykonywania konkretnych czynności zawodowych. Pracę mogą wykonywać pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej tych osób jest bieżące wsparcie trenera pracy.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, którą można skorygować szklami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe (na wysokości tylko soczewki kontaktowe). Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca pracy poprzez oprawy oświetlenia miejscowego, których położenie i kierunek świecenia można w prosty sposób zmieniać, tak aby zapewniając wysoki poziom natężenia oświetlenia, jednocześnie eliminować potencjalne oślnienie.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym miejsce pracy, w sytuacjach utrudnionego lub braku dostępu światła dziennego lub wykonywania pracy o zmierzchu.

Niewskazane jest zatrudnienie przy wykonywaniu prac bardzo precyzyjnych, które wymagają długotrwałej, wytężonej pracy narządu wzroku.

Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące, zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, głównie na małych budowach, powinny stosować aparaty słuchowe, umożliwiające prawidłowy odbiór odgłosów pracujących maszyn i narzędzi oraz sygnalizacji ostrzegawczej. Jeśli jest to konieczne, należy dobrać ochronniki słuchu, dostosowując je do aparatu słuchowego.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną, uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Zaleca się, tam gdzie to możliwe, ograniczenie hałasu (np. zastosowanie ekranów, przegrod akustycznych).

5.3. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby podejmujące pracę powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z tą niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować także obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwości wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto, zatrudniona osoba powinna mieć możliwość elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza stosowaniem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników. Jeśli niepełnosprawność intelektualna jest sprzężona z niepełnosprawnością sensoryczną, należy zastosować zasady dostosowywania stanowiska pracy określone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim (wybrane osoby, po akceptacji lekarza i psychologa) mogą być zatrudnione w tym zawodzie pod warunkiem, że dobór zadań i czynności zawodowych będzie odpowiadał potencjałowi intelektualnemu. Mogą wykonywać czynności proste, powtarzalne, zadania bardziej odtwórcze niż twórcze, zlecone przez przełożonego.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebują przede wszystkim dostosowania tempa pracy do indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie osoby z zespołu pracowniczego, odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że każdorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika).

Zatrudnione osoby mogą potrzebować długotrwałego przystosowania do wykonywania określonych zadań. Zakres prac musi być jednorodny i powtarzalny, a praca nadzorowana i kontrolowana możliwie często, zwłaszcza w początkowym okresie. Mogą też potrzebować pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie samowolnie stanowiska pracy).

Wymagane w pracy czynności robocze i miejsca, z których korzystają osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. toalety, bufet, ważne działy, takie jak kadry, magazyny itp.), powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi zrozumienie oraz identyfikację miejsc.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną należy używać prostych słów, nieskomplikowanych wyrażeń, a tłumacząc różnego rodzaju kwestie należy posługiwać się przykładami zaczerpniętymi z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów anglojęzycznych, a zamiast liczb czy danych procentowych należy używać słów „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwarte, nieprzeładowane, a zdania – krótkie.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.