



INŻYNIER TRANSPORTU (LOGISTYK)

1. Informacje ogólne

Zadaniem inżyniera transportu (logistyka) jest opracowywanie, organizacja i nadzorowanie przejazdu środków transportu (samochodów, autobusów, pociągów). Celem tych działań jest zapewnienie bezpiecznego, skutecznego i szybkiego przewozu towarów na miejsce przeznaczenia. Mogą to być towary przewożone do miejsca sprzedaży, przetwarzania, magazynowania i w tym podobnych celach. Transport musi być zorganizowany w sposób uwzględniający wszelkie sytuacje mogące wydarzyć się po drodze. Zadaniem inżyniera jest przewidzieć te sytuacje, ocenić ryzyko oraz dobrać odpowiednie środki, czyli rodzaj transportu, trasę, czas przewozu i ilość ładunku tak, aby uzyskać jak najlepsze rezultaty. Musi on brać również pod uwagę rodzaj przewożonego produktu, gdyż może to mieć wpływ na typ wybranego środka transportu (np. szybko psujące się produkty, jak żywność, należy przewozić w specjalnych ciężarówkach wyposażonych w chłodnie, z kolei towar bardzo podatny na uszkodzenia mechaniczne, jak przedmioty ze szkła, należy przed przewozem odpowiednio zabezpieczyć przed wstrząsami podczas przejazdu). Trasa, którą musi opracować inżynier transportu (logistyk), może obejmować zarówno niewielkie odcinki, jak i trasy międzynarodowe. W takich sytuacjach musi on pamiętać również o miejscach postoju i odpoczynku kierowców ciężarówek, czasie oczekiwania na przejściach granicznych czy też konieczności poboru paliwa, zorganizowania załadunku i rozładunku przewożonego towaru. Inżynier transportu (logistyk) musi zatem zająć się wieloma aspektami transportu.

W przedsiębiorstwach, których towary są stale transportowane na znaczne odległości, tworzone są całe rozkłady jazdy środków transportu, na podstawie zamówień i systemu produkcji. Zadaniem inżyniera transportu (logistyka) jest wówczas tworzenie rozkładów jazdy, wprowadzanie na bieżąco nowych rozwiązań, a także opracowywanie planów awaryjnych na wypadek, gdyby zaistniały



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nieprzewidziane i nieoczekiwane zdarzenia. Nie można dopuścić do tego, by transport stanął, ponieważ wiązałoby się to każdorazowo z ogromnymi stratami dla przedsiębiorstwa.

Praca inżyniera transportu (logistyka) to praca wykonywana w pomieszczeniach biurowych, głównie na siedząco, z wykorzystaniem komputera i telefonu. Czasem wiąże się z nadzorem nad załadunkiem czy przemieszczaniem się po terenie przedsiębiorstwa. Jest to praca indywidualna, choć inżynier transportu (logistyk) pozostaje w stałym kontakcie z wieloma innymi pracownikami, zarówno na terenie przedsiębiorstwa, w którym pracuje, jak i w innych miejscach. Pracuje na ogół około 8 godzin dziennie, w sytuacjach nieprzewidzianych, awaryjnych musi czasem być do dyspozycji dłużej bądź pracować w dni świąteczne. Praca inżyniera transportu (logistyka) jest pracą zrutynizowaną, sytuacje nieprzewidziane występują bardzo rzadko.

2. Wymagania

Inżynier transportu (logistyk) musi być bardzo dokładny podczas kontroli i zarządzania procesem transportu. W razie sytuacji awaryjnych musi potrafić pracować pod presją czasu i stresu, a także umieć podejmować szybkie i trafne decyzje. Ważne jest, aby miał zdolności organizacyjne, negocjacyjne, umiejętność logicznego myślenia. Powinien być osobą samodzielną, umiejącą organizować pracę nie tylko sobie, ale i podległym osobom. Powinien zatem mieć dobry kontakt z ludźmi, umieć z nimi postępować i przekonywać do własnych opinii. Wskazana jest umiejętność samokontroli i odporność emocjonalna.

Logistyk musi mieć sprawny wzrok (ostrość wzroku, widzenie stereoskopowe, prawidłowe rozróżnianie barw) i słuch (możliwa korekcja za pomocą aparatu słuchowego), ponieważ jego praca opiera się na stałych kontaktach z innymi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie w zakresie sprawności sensomotorycznej przeciwwskazaniami bezwzględnymi do wykonywania zawodu są zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej, a także zaburzenia zmysłu równowagi. Poważnym ograniczeniem jest także dysfunkcja narządu słuchu w stopniu znacznym, z uwagi na stały kontakt ze współpracownikami i klientami.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

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

W zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, pracownik może bowiem wykonywać pracę w pozycji siedzącej. Pracę mogą wykonywać również osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. I w tym przypadku należy zadbać o odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku w zakresie ostrości wzroku, pola widzenia, rozróżniania barw oraz z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło mogą wykonywać zawód inżyniera transportu (logistyka) pod warunkiem zapewnienia odpowiednich pomocy optycznych, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowania warunków środowiska (technicznych i organizacyjnych) oraz stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

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 rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

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 one 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 stwarza 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurową czy obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im pracę, w tym obsługę komputera. Obecny stan technologiczny dotyczący dostosowywania sprzętu komputerowego 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 też dotykowej) oraz 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 jej zakres, aby mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Dla osób poruszających się o kulach może okazać się niezbędne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. 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, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągi komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie, bez elementów wolno stojących i pozbawione progów, również drzwi do pomieszczeń i wind muszą mieć odpowiednią szerokość. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka oraz odpowiedniej przestrzeni pod blatem do indywidualnych potrzeb, a także zapewnienia dostępności wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów w zasięgu rąk, na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Należy zapewnić częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

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 (lupy, lunety, monokulary), przygotowanie kontrastowego tła biurka i eliminacji potencjalnych źródeł olśnienia (matowe powierzchnie).

Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafikę).

Osoby z zaburzeniami widzenia barw powinny rozróżniać barwę czerwoną i zieloną oraz mieć odpowiednio dobraną kolorystykę oznaczeń, tak aby prawidłowo rozróżniały istotne informacje wzrokowe w swej pracy.

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

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, w sposób ograniczający olśnienie bezpośrednie i odbiciowe. Należy stosować oprawy o możliwie najmniejszej jaskrawości.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby słabo słyszące powinny mieć aparat słuchowy korygujący słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

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

Zaleca się 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 opartą na przewodnictwie kostnym.

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 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 niepełnosprawnego – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, ale też – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, a praca powinna być nadzorowana. W sytuacji wystąpienia napadu środowisko pracy nie powinno stanowić zagrożenia zdrowia bądź życia pracownika. W ramach działań profilaktycznych zakres zadań powinien być wcześniej ustalony z lekarzem, aby w środowisku pracy nie występowały ewentualne źródła bodźców mogących wywołać napad epilepsji. Może to oznaczać również potrzebę zastosowanie elastycznego czasu pracy.

Osoba z epilepsją 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.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



Ramowe
Wytyczne

w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń
oraz przystosowania stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

CIOP  **PIB**