



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PRACOWNIK OCHRONY FIZYCZNEJ (BEZ LICENCJI)

1. Informacje ogólne

Pracownik ochrony fizycznej (bez licencji), nazywany potocznie ochroniarzem, jest odpowiedzialny za ochranianie mienia, z wyjątkiem obiektów szczególnych (podlegających obowiązkowej ochronie), przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych, w tym konwojowania pieniędzy i używania broni palnej, którymi może się zajmować jedynie pracownik z licencją pracownika ochrony fizycznej lub pracownika zabezpieczenia technicznego.

Do zadań ochroniarza należy zabezpieczenie firm, sklepów, centrów handlowych, składów towarów, szkół, osiedli mieszkaniowych, działek, parkingów i określonego terenu przed wtargnięciem osób niepowołanych czy zakłócających porządek. Jego obowiązkiem jest też zapobieganie włamaniom, awariom, porażkom czy dewastacji, czyli podejmowanie działań zapobiegających przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu. Jeśli pracuje w centrach handlowych, pilnuje porządku, wykrywa i raportuje kradzieże sklepowe. Obsługuje stacje monitorujące, gdzie na monitorach obserwuje, co dzieje się w chronionym obiekcie. W razie nagłego zdarzenia wzywa policję, straż pożarną lub pogotowie ratunkowe. W szczególnych sytuacjach sam udziela pierwszej pomocy przedmedycznej. Pracownik ochrony prowadzi też bezpośrednie obserwacje, patroluje strzeżony teren pieszo lub poprzez kamery umieszczone w różnych miejscach. Obserwuje i sprawdza alarmy i systemy monitorujące oraz kontaktuje się z odpowiednimi jednostkami w celu uruchomienia alarmu.

Czasami przemieszcza, używając słownego samochodu oznaczonego znakiem firmowym. Do porozumiewania się stosuje także radiowoz i telefon komórkowy. Patrol to z reguły dwu- lub trzyosobowy zespół, pracujący w terenie,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

utrzymuj cy kontakt z dy urnym prowadz cym stały monitoring wszystkich chronionych obiektów. W razie nagłego zdarzenia, np. ataku na obiekt, do akcji wkracza grupa interwencyjna powiadomiona przez patrol. Swoj prac ochroniarz wykonuje osobi cie (bezpo rednia ochrona fizyczna) oraz poprzez zastosowanie specjalnego zabezpieczenia technicznego w postaci elektronicznych urz dze monitoruj cych i alarmowych.

Na ogół ochroniarza zatrudniaj prywatne firmy ochroniarskie, które wiadc usługi na rzecz ró nych przedsi biorców lub na zlecenie poszczególnych osób.

Zawód ten wi e si na ogół z małym lub rednim obci eniem fizycznym. Praca odbywa si w pomieszczeniu zamkni tym lub na otwartej przestrzeni.

Czynnikami uci liwym mog by zmienne warunki atmosferyczne, w przypadku pracy na zewn trz.

2. Wymagania

W zawodzie pracownika ochrony niezb dne s nast puj ce cechy: spostrzegawczo , umiej tno obserwacji, refleks, komunikatywno , odpowiedzialno , umiej tno pracy w warunkach monotonnych, wysoka kultura osobista. Po dana jest zdolno koncentracji uwagi, podzielno uwagi oraz dobra pami .

Spo ród sprawno ci sensomotorycznych wymagana jest ostro wzroku, widzenie stereoskopowe, widzenie o zmroku, dobry słuch, zmysł równowagi, koordynacja wzrokowo-ruchowa.

Potrzebna jest sprawno układu ruchu zarówno w zakresie ko czyn dolnych jak i ko czyn górnych.

3. Czynniki utrudniaj ce zatrudnienie w zawodzie



w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń
uraz przystosowanie stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Prac w zawodzie utrudniają zaburzenia znacznego stopnia sprawności czynności dolnych oraz zaburzenia znacznego stopnia sprawności czynności górnych, w szczególności w zakresie zręczności ręcznej.

Utudnieniem mogą być także wady i dysfunkcje narządu wzroku niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia znacznego stopnia w zakresie rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów, a także zaburzenie zmysłu równowagi.

Trudno ci w zawodzie mogą mieć osoby z niepełnosprawnością słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym tak, aby możliwe było wykonywanie określonych zadań (np. patrolowanie obiektu) i komunikacja werbalna.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z nieznacznej dysfunkcją czynności górnych, w tym jednoręczne, mają możliwość wykonywania zawodu, na wybranych stanowiskach pracy, warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

Możliwe jest też zatrudnienie w tym zawodzie osób z niewielką dysfunkcją czynności dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia. Wymagane jest wówczas takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby większość zadań mogła być wykonywana w pozycji siedzącej. Warunkiem jest właściwe dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

Polecana jest praca na stanowisku monitoringu chronionych obiektów, za pomocą kamer.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z lekką dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód pracownika ochrony fizycznej pod warunkiem możliwości skorygowania jej odpowiednimi szklami korekcyjnymi lub soczewkami kontaktowymi.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby z dysfunkcją narządu słuchu mogą wykonywać zawód pracownika ochrony fizycznej pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i tam gdzie jest to możliwe – przystosowania 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 (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą zostać zatrudnione, ale będzie potrzebne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających sprawności ręki i palców oraz częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy),



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ułatwiają ce lub umo liwiają ce im prac , w tym obsług pulpitu lub komputera. Obecny stan technologiczny dotycz cy dostosowywania sprz tu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami ko czyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z pora eniami i przykurczami. Dostosowanie mo e dotyczy obsługi specjalnej klawiatury komputerowej (z nakładk ograniczaj c , du ymi klawiszami, czy dotykowej) oraz myszki.

Osoby z nieznacznym uszkodzeniem ko czyn dolnych mog by zatrudnione pod warunkiem przystosowania organizacji pracy i wykonywania wi kszoci lub cz ci zada w pozycji siedz cej. Je eli pracownik korzysta z siedziska, nale y pami ta o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawno ci (regulowana wysoko , uchylne siedzisko, regulowany podnó ek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki). Dodatkowo nale y udost pni uchwyty i porcze ułatwiają ce wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejna mo liwa adaptacja to dostosowanie wielko ci stanowiska pracy i wysoko ci blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urz dze w zasięgu r k pracownika.

Ograniczenie niektórych obowi zków zawodowych jest mo liwe w sytuacji pracy zespołowej.

5.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Zatrudnione osoby z lekką dysfunkcj narz du wzroku powinny u ywa szkieł korekcyjnych lub soczewek kontaktowych. Nale y w okre lonych sytuacjach cz ciowo lub całkowicie wyeliminowa zadania i czynno ci robocze wymagaj ce dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. W przypadku stacjonarnego miejsca pracy wymagane jest dobre do wietlenie miejsca i stanowiska pracy, wprowadzenie kontrastowej kolorystyki wyposa enia pomieszczenia wzgl dem jego wn trza,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stosowanie kontrastowego – ciemnego – tła blatu roboczego oraz eliminacja potencjalnych ródół ol nienia.

Istotnym usprawnieniem jest stała lokalizacja elementów rodowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Osoby słabosłysz ce powinny stosowa aparaty słuchowe koryguj ce słuch w stopniu umo liwiaj cym percepcj sygnałów d wi kowych i swobodne, werbalne porozumiewanie si z innymi osobami (słuch wydolny socjalnie).

Zaleca si , aby w miar mo liwo ci urz dzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mog by wyposa one w systemy p tli indukcyjnej lub systemy FM). Urz dzenia komunikacyjne mog by równie wyposa one w sygnalizacj wizyjn , drganiow lub opart na przewodnictwie kostnym.

Wskazane jest równie rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizacj wietln lub wizyjn uzupełniaj c d wi kowe sygnały bezpiecze stwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), w tym na stanowisku pracy (wyposa enie urz dze) lub o sygnalizacj wibracyjn , informuj c o ewentualnym niebezpiecze stwie.

5.4. Osoby z dysfunkcj sfery psychicznej

Pracownicy podejmuj cy prac powni by w przyjazny sposób zapoznawani ze struktur i kultur organizacyjn firmy. Powinni tak e otrzyma jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odno nie do podejmowanych zada .

W firmie zatrudniaj cej pracownika z t niepełnosprawno ci nale y wprowadzi przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Mo na wypracowa tak e obyczaj, e członkowie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zespołu pracowniczego interesuj się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i bierz pod uwagę jego współpracę. 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 być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Mimo że wsparcie trenera pracy byłoby 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 wyjatkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinno istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

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