



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RZE NIK W DLINIARZ

1. Informacje ogólne

Zadaniem rze nika w dliniarza jest przygotowanie mi sa do dalszego przetwórstwa oraz spo ycia. Rze nik dzieli cz ci mi sa według okre lonej klasyfikacji.

Ponadto do zada rze nika w dliniarza nale :

- produkcja w dzonek, w dlin, wyrobów w dliniarskich, tłuszczów topionych
- przechowywanie surowców
- konserwowanie mi sa (solenie, peklowanie, w dzenie, chłodzenie, zamra anie)
- napełnianie konserw
- zagospodarowywanie ubocznych produktów uboju (gruczoły, sier , krew, jelita).

Rze nik w dliniarz posługuje si ostrymi narz dziami, takimi jak pilarki tarczowe i ta mowe do mi sa, no e, tasaki itp. Ponadto u ywa aparatów do nastrzykiwania i rozdrabniania (kutrów, wilków, młynków koloidalnych), mieszarek, nadziewarek, dozowników, maszyn plasterkuj cych, dozuj cych, wa cych i foliuj cych.

Je li jest zatrudniony w ubojniach, cz sto odpowiada równie za wst pn obróbk tusz (mycie, opalanie, usuwanie skóry, wytrzewianie). Podczas takich czynno ci u ywa pieców du skich, palników, maszyn do skórowania i odtłuszczania, szczeciniarek, jelicciarek i skórowaczek). Miejscem jego pracy s zakłady w dliniarskie i ubojnie.

Stanowisko rze nika w dliniarza znajduje si w zamkni tym, wentylowanym pomieszczeniu, a praca ma charakter stoj co-chodz cy. Wyj tkiem jest stanowisko



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w gruczolarni, jelitarni b d przy stołach wykrawaj cych, gdzie praca odbywa si w pozycji siedz cej.

Do czynników uci liwych w zawodzie zalicza si zmiany temperatury (wysoka w parzelni, niska w chłodniach), nieprzyjemne zapachy (głównie w jeliciarni), du e nasycenie powietrza par oraz dym w dzarniczy.

Praca jest zespołowa, nadzorowana przez przeło onego przydzielaj cego zadania. Czas wykonywania czynno ci jest ci le okre lony ze wzgl du na specyfik produktów, odbywa si w systemie zmianowym (tak e noc i w wi ta) i ma charakter rutynowy.

Rze nik w dliniarz podczas pracy powinien by zaopatrzony w ochronne ubranie robocze (fartuchy, czepki, r kawice chroni ce przed przeci ciem).

Praca w tym zawodzie jest zaliczana do prac rednio ci kich.

2. Wymagania

Cechy wymagane w zawodzie rze nika w dliniarza to: wytrwało i cierpliwio , odporno na stres, dokładnie , odpowiedzialno , spostrzegawczo , umiej tno pracy w zespole, umiej tno pracy w warunkach monotonnych, umiej tno podporz dkowania si , zdolno koncentracji uwagi i podzielno uwagi, zdolno do pracy w szybkim tempie.

Wymagane wa ne cechy fizyczne to sprawno układu ruchu, w tym sprawno ko czyn dolnych oraz ko czyn górnych, a w szczególno ci w zakresie r k i palców.

Nieodzowny w pracy rze nika w dliniarza jest dobry wzrok, a tak e prawidłowe rozró nianie barw, widzenie stereoskopowe, koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawno zmysłu równowagi. Równie istotny jest dobrze rozwini ty zmysł w chu, smaku i dotyku.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wymagana jest też sprawność podstawowych układów wewnętrznych: kręgosłupa, oddechowego, nerwowego, trawieniowego, mięśniowego, kostno-stawowego, a tym samym dobra ogólna sprawność fizyczna.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia w różnym stopniu sprawności kończyn dolnych oraz zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zgięć palców i ręki, zaburzenia zmysłu w smaku, dotyku oraz równowagi.

W tym zawodzie trudno znaleźć osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak: znacznie ograniczone pole widzenia, brak widzenia stereoskopowego oraz nieprawidłowe rozróżnianie barw, a także osoby z wszelkimi innymi dysfunkcjami, które nie mogłyby skorygowane szkłami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Bez względu na przeciwwskazaniem jest nosicielstwo chorób zakaźnych, choroby pasożytnicze, choroby skóry ręki, alergia kontaktowa i wziewna na stosowane związki chemiczne.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie rzemieślnika w dliniarza osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Istnieje możliwość zatrudnienia w zawodzie rzemieślnika w dliniarza, na wybranych stanowiskach pracy, osoby z nieznacznej dysfunkcją narządu ruchu w obrębie kończyn dolnych. Warunkiem zatrudnienia jest wówczas właściwa organizacja pracy oraz odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód rzemieślnika w dliniarza pod warunkiem, że daje się ona skorygować z zastosowaniem szkieł optycznych bądź soczewek kontaktowych. Istnieje możliwość zatrudnienia osób słabowidzących z nieznacznym ograniczeniem zakresu pola widzenia i rozróżniania barw, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło. Warunkiem zatrudnienia jest właściwe przygotowanie środowiska i stanowiska pracy, a także właściwa organizacja pracy.

Nie ma możliwości wykonywania pracy na tym stanowisku przez osoby niewidome lub pozbawione zdolności widzenia stereoskopowego.

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami narządu wzroku mogą wykonywać pracę rzemieślnika w dliniarza pod warunkiem korzystania z pomocy optycznych zapewniających dobre ostrość widzenia, umożliwiając odpowiednio wykonywanie czynności zawodowych. Zatrudnienie jest możliwe również po dostosowaniu stanowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

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

W przypadku osób słabosłyszących, jeżeli w pracy będzie wymagana komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 dysfunkcją sfery intelektualnej

Szansą na zatrudnienie w zawodzie mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Takie osoby mogą uzyskać odpowiednie kwalifikacje w specjalnych szkołach zawodowych lub w wyniku szkolenia w zakładzie, gdzie 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 mogą podejmować zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną będą potrzebowały wsparcia w nauce wykonywania konkretnych czynności zawodowych. Pracę mogą wykonywać pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej tych osób jest biernie wsparcie trenera pracy. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności mogą uzyskać umiejętności niezbędne do wykonywania czynności podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z taką dysfunkcją jest wymagana odpowiednia organizacja pracy oraz ograniczenie zakresu zadań, aby większość z nich mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Istnieje możliwość zatrudnienia na wybranych stanowiskach pracy – w gruczołarni, jelitarni bądź przy stołach wykrawających, gdzie praca odbywa się w pozycji siedzącej. Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania, wysokich stołków umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Ułatwieniem mogłyby być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych.

Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnościami, zapewniając np. regulowaną wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą być skorygowane szklami optycznymi, powinny używać szkieł korekcyjnych lub soczewek kontaktowych. Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć pomieszczenie i stanowisko pracy odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Na tym stanowisku mogą zatrudnić również osoby z takimi dysfunkcjami narządu wzroku, jak nieznaczne nieprawidłowości w rozróżnianiu barw i nieznacznie ograniczone pole widzenia, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia oraz odpowiedniej organizacji pracy.

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

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 umożliwiający im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole.

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 uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), o sygnalizację wibracyjną lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informując 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

by również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drgań lub wykorzystując przewodnictwo kostne.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również, gdy dotyczy to tylko jednego ucha), nie mogą wykonywać czynności związanych z pracą w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawności. Wymaga to właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Osoby głuche, zwłaszcza głuchonieme, powinny pracować na wybranych stanowiskach (absolutnie wyeliminowana jest praca w hałasie), w zespołach, w których nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się 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.

Polecane jest zatrudnienie takich osób przy wykonywaniu prac samodzielnych, we współpracy z małym zespołem.



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 niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować taki 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 osób.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami 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. Choćliwość wsparcia przez trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłaby 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 wyjatkowej sytuacji (związanej z jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zmodyfikowany w sposób umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno być to możliwe okresowe zastępowanie pieniędzy pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym oraz ergonomicznym, poza spełnieniem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników. Kiedy niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną, należy posługiwać się zasadami dostosowywania stanowiska pracy określonymi 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 ich 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, będą potrzebowały przede wszystkim dostosowania tempa pracy do ich indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie z zespołu pracowniczego osoby odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń pracownikowi 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. Może być im potrzebna pomoc w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie samowolnie stanowiska pracy).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wymagane w pracy czynno ci robocze i miejsca, z których korzystaj osoby z niepełnosprawno ci intelektualn (np. toalety, bufet, wa ne działy, takie jak kadry, magazyny itp.), powinny by oznaczone prostymi, zrozumiałymi piktogramami, ułatwiaj cymi identyfikacj tych miejsc.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawno ci intelektualn nale y u ywa prostych słów, nieskomplikowanych wyra e , a tłumacz c ró nego rodzaju kwestie, nale y posługiwa si przykładami zaczerpni tymi z dnia codziennego. Nie nale y u ywa zwrotów angloj zycznych, a zamiast liczb u ywa słów „mało” czy te „wiele”. Przekazywane informacje powinny by zwi złe, nieprzeładowane, a zdania krótkie.

Uwaga. Ka dy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawno ci oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i mo liwo ci tej osoby nale y rozpatrywa indywidualnie.