



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

STATYSTYK

1. Informacje ogólne

Zadaniem statystyka jest prowadzenie obliczeń i badań statystycznych, głównie społecznych i ekonomicznych. Statystyk może także opisywać badania z zakresu medycyny, techniki, biologii itp.

Do obowiązków statystyka należy:

- planowanie i organizacja, koordynacja badań oraz nadzór nad nimi
- opracowywanie instrukcji sposobu wypełniania formularzy do badań
- rozsyłanie formularzy do odpowiednich jednostek
- opracowywanie wyników badań za pomocą operacji arytmetycznych
- tworzenie algorytmu obliczeń
- zbieranie, analiza i rozpropagowywanie wyników badań
- opracowywanie metod, technik badawczych
- opracowywanie zasad metodologicznych, wykonywanie zestawień statystycznych
- opracowywanie kwalifikacji i definicji
- opracowywanie formularzy, ankiet, sprawozdań
- organizacja i prowadzenie szkoleń z zakresu badań i sprawozdań statystycznych
- prowadzenie banków statystycznych, ich aktualizacja i udostępnianie
- określanie zakresu publikacji statystycznych
- udział w konferencjach naukowych
- przygotowywanie prac naukowych z dziedziny statystyki
- ustalanie zasad przechowywania, archiwizowania i udostępniania zebranych danych
- nadzór nad pracami podwładnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- obsługa specjalistycznych programów komputerowych.

Statystyk może pracować w banku, urzędzie statystycznym lub przedsiębiorstwie.

Praca statystyka ma charakter zespołowy. Czynnicy, które wykonuje, mają charakter rutynowy.

Statystyk pracuje w biurach, salach wykładowych. Dużo czasu spędza w pozycji siedzącej. Często korzysta z komputera. Czasami jest konieczne udanie się w delegacje służbowe.

Statystyk zazwyczaj ma stałe dni i godziny pracy. Najczęściej pracuje 8 godzin dziennie, w dni powszednie. Inny system pracy mogą mieć pracownicy dydaktyczni lub wykonujący czynności zawodowe np. w domu.

Praca statystyka jest zaliczana do prac lekkich fizycznie.

2. Wymagania

Wymagane w zawodzie statystyka cechy to cierpliwość, dokładność, odpowiedzialność, umiejętność pracy w warunkach monotony. Do innych oczekiwanych sprawności i zdolności należą zdolność koncentracji uwagi, podzielność uwagi, dobra pamięć. Niezbędna jest umiejętność analizy faktów, logicznego i twórczego myślenia. Ponadto statystyk powinien umieć pracować w zespole.

Do pracy w zawodzie nie ma szczególnych wymagań dotyczących cech fizycznych pracownika. Oczekiwana jest sprawność kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności rąk i palców.

Wymagana sprawność sensomotoryczna dotyczy ostrości wzroku i spostrzegawczości.

Statystyk, w zależności od dziedziny, którą się zajmuje, powinien na bieżąco uzupełniać swoją wiedzę z danego zakresu.



3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki, wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, oraz zaburzenia znacznego stopnia w zakresie koordynacji wzrokowo-ruchowej. Utrudnieniem jest też 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).

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręcznej, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mają możliwość wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, zwłaszcza gdy pracują w zespole, jednakże pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy, a także po racjonalnym doborze czynności zawodowych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące, których dysfunkcja narządu wzroku może być skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi zapewniającymi ostro widzenia, mogą wykonywać zawód.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące 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 wymagana jest 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).

Wykluczona jest praca w charakterze nauczyciela szkolnego czy akademickiego.

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 zawód, jeżeli obowiązkowo nie wymagają zarządzania zespołem ludzi. Konieczne jest jednak zbadanie, czy nie cierpi one na schorzenia układu trawiennego lub immunologicznego, by wykluczyć szkodliwy wpływ warunków pracy na stan ich



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zdrowia. W przypadku osób z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinno się unikać zatrudnienia w tym zawodzie.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na epilepsję mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aury, 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 charakterystycznej padaczkowej. Takie osoby mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których nadzór jest stały i ewentualna szybka pomoc. Zalecana jest zatem praca spokojna, zespołowa.

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

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 wyeliminowanie zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy) ułatwiające lub umożliwiającej im pracę, w tym pracę biurową.

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. Zwiększa to w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sposób znaczący może być praca tych osób – dostosowanie może dotyczyć obsługi myszy oraz klawiatury komputerowej.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych mogą wykonywać wybrane czynności zawodowe w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Dostosowania mogą wymagać: biurko, siedzisko, sprzęt, z których osoba z niepełnosprawnością korzysta.

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się o kulach, mogą być przydatne uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie się podczas stania. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejną może być adaptacja stanowiska pracy i wysokość blatu biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w najbliższym zasięgu ręki pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i windy odpowiedniej szerokości. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania jego wielkości do indywidualnych potrzeb pracownika, a także zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów.

Należy czyściwo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności wymagające dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby mające problemy z samodzielnym poruszaniem się mogą mieć utrudnione zadanie w razie konieczności pracy w terenie ze względu na występowanie barier architektonicznych. Dlatego może być potrzebne ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych, co jest możliwe w przypadku pracy w zespole.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, powiększalniki). Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafik).

Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, a więc jego oświetlenie, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka oraz eliminacja potencjalnych różnic kolorystycznych (matowe powierzchnie).

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

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, kontaktujących się z klientami lub prowadzących działalność dydaktyczną.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizacji wibracyjnej lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Wskazane jest, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową 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)

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 i 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.

Nie jest możliwa praca wykładowcy czy dydaktyczna w szkołach i na wyszej uczelni.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 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 podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych ról.

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. Możliwość 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 zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera (ZA) powinny pracować w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez narażania ich na liczne bodźce sensoryczne, uciski ruch i hałas. Nie jest zalecane zatrudnianie ich w tzw. „open space”. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zalecane cię słuchowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, duża przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przecięcia i stresu oraz nie powinna polegać na zarządzaniu pracami innych osób ani też wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub po podjęciu pracy może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z ZA mogła dopytywać o szczegóły.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, na wybranych stanowiskach pracy, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby, nie może również narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

Osoba z epilepsją wykonująca zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające atak.

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

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Ramowe
Wytyczne

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

CIOP  **PIB**