



TECHNIK HODOWCA ZWIERZ T

1. Informacje ogólne

Zadaniem technika hodowcy zwierząt jest dbanie o właściwy przebieg procesu chowu i hodowli zwierząt gospodarskich (owiec, drobiu, trzody chlewnej, bydła, koni). Zwierzęta te mogą być chowane w podgrupach gatunkowych lub mieszanych. Technik hodowca zwierząt organizuje ten proces i sprawuje nad nim nadzór.

Do obowiązków technika hodowcy zwierząt należą:

- dobór rasy i typu użytkowego zwierząt do hodowli
- dobór i zapewnienie dostatecznej ilości odpowiedniego pożywienia dla zwierząt
- nadzór nad prawidłowym żywieniem zwierząt
- dbanie o właściwe warunki hodowli, tj. czyste pomieszczenia, usuwanie nieczystości itp.
- znakowanie zwierząt
- dbanie o właściwy przebieg zabiegów pielęgnacyjnych
- regularne kontrolowanie przyrostu masy zwierząt (kontrolowanie wagi)
- ocena efektów prowadzonej hodowli
- prowadzenie odpowiedniej dokumentacji z przebiegu procesów chowu i hodowli
- regularne kontrolowanie i ocena zgodnie ze standardami rozwoju i kondycji zwierząt
- dobór zwierząt reprodukcyjnych
- dbanie o zwierzęta cielne i odbieranie porodów
- zapewnienie i przygotowanie odpowiednich pomieszczeń dla matek karmiących i potomstwa



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- obecno podczas zabiegów weterynaryjnych
- u ytkowanie urz dze i odpowiedzialno za nie (gnojowniki, przeno niki, wagi itp.)
- rozdysponowywanie wytworów hodowli (mleka, jaj itp.).

Dodatkowo technik hodowca mo e uczestniczy w organizowanych przez specjalistów do wiadczeniach i badaniach.

Technik hodowca zwierz t mo e pracowa w przedsi biorstwie, gdzie realizuje plan hodowli. Jest wówczas członkiem redniej kadry kierowniczej (stanowiska zarz dzaj ce lub nadzoruj ce). Mo e tak e pracowa we własnym gospodarstwie. Pełni tam funkcje kierownicze, ale jednocze nie samodzielnie wykonuje wi kszo czynno ci zwi zanych z hodowl . Ponadto prowadzi uprawy w celu zapewnienia zwierz tom pasz. Technik hodowca zwierz t zatrudniony w okr gowej stacji hodowli zwierz t zajmuje si ocen warto ci u ytkowej zwierz t, np. regularne sprawdza wydajno mleczn bydła mlecznego.

W zale no ci od miejsca zatrudnienia i wykonywanych czynno ci mo e pracowa w pomieszczeniach biurowych, halach produkcyjnych, chlewniach, magazynach, paszarniach, oborach. Cz sto musi pracowa lub przemieszcza si w terenie w zmiennych warunkach atmosferycznych. Ponadto jest nara ony na pogryzienie, zara enie chorobami odzwierz cymi i chorobami skóry (grzybic , wierzbem), zapylenie powietrza oraz gazy (amoniak, dwutlenek w gla, siarkowodór).

Technik hodowca zwierz t w zale no ci od miejsca zatrudnienia ma ró ne godziny pracy. Cz sto musi pracowa w weekendy lub wi ta oraz w porach nocnych. Wła ciciel gospodarstwa sam dysponuje swoim czasem, nierzadko pracuj c ponad 8 godz. dziennie. Technicy hodowcy mog rozpoczyna prac w bardzo wczesnych godzinach. Technik hodowca zwierz t zatrudniony w okr gowej stacji kontroli cz sto przemieszcza si mi dzy ró nymi gospodarstwami.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Wymagania

Cechy psychiczne wymagane w zawodzie technika hodowcy zwierząt to: spostrzegawczość, umiejętność obserwacji, wytrwałość i cierpliwość, szybki refleks, umiejętność pracy w warunkach monotony, zdolność do pracy w szybkim tempie i do koncentracji uwagi, podzielność uwagi, a ponadto zdecydowanie, odwaga i umiejętność podejmowania szybkich decyzji.

W zawodzie tym wymagana jest sprawność kończyn górnych, w szczególności czynnościowo ręki i palców, oraz kończyn dolnych. Ze względu na pracę w ciągłym ruchu potrzebna jest ogólna dobra sprawność fizyczna, a więc prawidłowe funkcjonowanie podstawowych układów: krążenia, oddechowego, nerwowego, trawiennego, mianowicie kostno-stawowego. Bardzo ważnym cechem jest także wytrzymałość na długotrwały wysiłek.

Niezbędny w pracy technika hodowcy zwierząt jest dobry wzrok, a także widzenie stereoskopowe, dobre widzenie o zmroku, koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawność zmysłu równowagi. Przydatne jest prawidłowe rozpoznawanie barw oraz dobrze rozwinięty zmysł dotyku.

Oczekiwana jest podstawowa kierunkowa wiedza z zakresu hodowli i rozwoju zwierząt oraz umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Dla osób bezpośrednio obsługujących zwierzęta ograniczeniami w wykonywaniu zawodu są zaburzenia, niewielkiego i znacznego stopnia, sprawności kończyn górnych, szczególnie czynnościowo ręki i palców, a także dysfunkcja, niewielkiego i znacznego stopnia, kończyn dolnych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W zawodzie technika hodowcy zwierząt trudno ci mogą być także osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są również zaburzenia zmysłu równowagi i zmysłu dotyku, zaburzenia, niewielkiego i dużego stopnia, widzenia stereoskopowego i rozróżniania barw, a także koordynacji wzrokowo-ruchowej i percepcji kształtów.

Ograniczenie stanowi także niepełnosprawność narządu słuchu, której nie można skorygować aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, uniemożliwiająca komunikację werbalną. Dotyczy to szczególnie stanowisk zarządzających lub nadzorujących. Praca tego typu nie może być również wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w pełni (osoby głuchonieme).

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, nie zaleca się wykonywania zawodu m.in. osobom z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również wtedy, gdy dotyczy tylko jednego ucha) na stanowiskach, na których praca jest wykonywana w hałasie (parametry hałasu osiągną wartość NDN – najwyższego dopuszczalnego natężenia).

Przeciwwskazaniem bezwzględnym dla osób bezpośrednio obsługujących hodowlę jest padaczka.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na sierść zwierząt oraz stosowane środki dezynfekcyjne.

Kolejnym przeciwwskazaniem bezwzględnym jest nosicielstwo chorób zakaźnych i choroby pasożytnicze.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z niepełnosprawnościami narządu ruchu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na stanowiskach zarządzających lub nadzorujących mogłyby zatrudnione osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych, a także osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych. Zatrudnienie jest warunkowe, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Mogłyby wykonywać zawód osoby słabowidzące, głównie na stanowiskach zarządzających, oraz z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które mogłyby skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogłyby wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności wykonywanych w hałasie), jeżeli zostaną im zapewnione odpowiednie pomoce techniczne oraz właściwie przygotowane środowisko i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych. W przypadku osób słabosłyszących, których praca wymaga komunikacji werbalnej, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia aparatem słuchowym.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogłyby wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska i stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Osoby te powinny być dodatkowo przebadane pod kątem chorób układu trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości w obrębie tych układów. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczność zachowania dużej sprawności fizycznej w ciągu wielu godzin pracy są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W zawodzie mogą być zatrudnione osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim po uzyskaniu akceptacji lekarza specjalisty i psychologa. Warunkiem jest właściwy dobór stanowiska pracy i obowiązków zawodowych oraz odpowiednia organizacja pracy. Osoby te mogą uzyskać odpowiednie kwalifikacje w specjalnych szkołach zawodowych lub podczas szkolenia w zakładzie. Powinny być uczone konkretnych zadań praktycznych. Osobom z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej zaleca się pracę w zespole i wykonywanie na początku prostych, nieskomplikowanych czynności pod nadzorem. W miarę nabywania doświadczenia mogą wykonywać zadania trudniejsze i bardziej złożone.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą pracować na wybranych stanowiskach pracy po uzyskaniu akceptacji lekarza specjalisty i 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 charakteropatii padaczkowej.

Osoby te mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z nieznacznymi dysfunkcjami kończyn górnych, w tym jednoręczne, mogą być zatrudnione w tym zawodzie, głównie na stanowiskach zarządzających, pod warunkiem opanowania umiejętności posługiwania się sprzętem specjalistycznym stosowanym w hodowli i wspomagania przez koźliny zaopatrzone w odpowiednie protezy. Dla osób tych niezbędne mogą być ograniczenia lub eliminacja zadań wymagających sprawności kończyn górnych, w szczególności chwyt i palców, oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych. Poleca się częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej. Można też wprowadzić automatyzację stosowanych urządzeń i sterowania sprzętem technicznym.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Możliwe jest dostosowanie wybranych stanowisk pracy (stanowisk zarządzających) do potrzeb osób z nieznaczną dysfunkcją kończyn dolnych. Ze względu na ich ograniczoną mobilność wymagana jest właściwa organizacja pracy. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować uchwytów i poręczей ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania. Kolejną możliwością adaptacji jest dostosowanie do indywidualnych potrzeb przestrzeni stanowiska pracy i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wysoko ci blatu lub biurka (dotyczy to stanowisk zarządzących, biurowych), a także zapewnienie odpowiedniej przestrzeni pod blatem.

Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb tego pracownika, co może zapewnić m.in. regulowana wysokość, siedzisko uchylne, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

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

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące mogą być zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy. Dysfunkcją narządu wzroku powinny korygować szklami korekcyjnymi lub soczewkami kontaktowymi. Należy w określonych sytuacjach częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy.

Do pracy przy komputerze można wykorzystywać specjalne edytory tekstu służące do powiększania liter i grafiki.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Aparat słuchowy powinien korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającej komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pełniących funkcje nadzorcze i kontrolne.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaleca się, o ile to możliwe, ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku i warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub sygnalizację z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., powinny być, 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 lub drganiową.

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

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawności. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach (włącznie z eliminacją pracy w hałasie), wykonując prace samodzielnie we współpracy z małym zespołem współpracowników, bez konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz. Wymagana jest właściwa organizacja pracy, ewentualnie współpraca z tłumaczem języka migowego, oraz wprowadzenie wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi.

W komunikowaniu się z zespołem pomagają również znaki lub symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy. Dodatkowo zapewnia bezpieczeństwo pracy zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wibracyjnej ostrzegajcej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub informujcej o stanie urz dze .

Zaleca si , aby osobie z tego rodzaju dysfunkcj był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

5.4. Osoby z dysfunkcj sfery psychicznej

Pracownik podejmuj cy prac w tym zawodzie powinien by w przyjazny sposób zapoznawany ze struktur i kultur organizacj n firmy. Powinien tak e otrzyma jasne i jednoznaczne 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 tak e wypracowa obyczaj interesowania si członków zespołu pracowniczego sytuacj społeczn i zdrowotn pracownika i brania jej pod uwag we współpracy. Członkowie zespołu mog si przy tym uczy podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawno ci – pozyskiwa wiedz o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego lub, za jego wiedz i aprobat , z innych ródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron swojej pracy pracownik mógłby korzysta ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trenerem pracy mo e by współpracownik lub osoba specjalnie w tej roli zatrudniona w firmie. Wsparciem mo e te słu y pracownik upowa nionej do tego organizacji. Wsparcie trenera pracy powinno dotyczy wyłącznie sfery emocji i relacji z innymi, nie za kompetencji zawodowych, i obejmowa tylko pewien niedługi okres/okresy pracy. Na co dzie pracownik powinien pracowa samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ponadto pracownik powinien mieć możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na jego stanowisku może być zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera powinny podejmować pracę, która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie są w stanie osiągnąć oczekiwanej wydolności w dłuższym czasie. Mogą koncentrować się na powtarzalnych czynnościach niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Korzystny jest w tym wypadku niepełny wymiar czasu pracy.

Osoby z tego typu niepełnosprawnością powinny pracować w małych zespołach, w miejscu cichym, nienarażone na liczne bodźce sensoryczne, uciszenia ruchu i hałasu, a także na przeciążenie i stres. Zaleca się dokładne określenie ich obowiązków i zależności słuchowych, przy czym obowiązki te nie powinny polegać na zarządzaniu pracą innych osób ani wiązać się z licznymi kontaktami z pracownikami/klientami. Wymagana jest dobra organizacja pracy, duża przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. W niektórych przypadkach lub w okresie po podjęciu pracy osobom tym może być potrzebny trener pracy lub mentor, od których mogłyby zasiągnąć wszechstronnych informacji.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

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, zlecone przez przełożonego, bardziej odtwórcze niż twórcze. Zakres prac musi być



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jednorodny i powtarzalny, a praca nadzorowana i kontrolowana możliwie często, zwłaszcza w początkowym okresie. Mogłaby potrzebować pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach zawodowych. Istnieje potrzeba ograniczenia potencjalnych sytuacji konfliktogennych i stresujących. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogłyby potrzebować dłuższego wprowadzania w zakres obowiązków oraz stałego wsparcia w okresie zatrudnienia (np. dodatkowych szkoleń okresowych).

5.6. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, których zatrudnienie zostało zaakceptowane przez lekarza specjalistę, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy (bez kontaktu z maszynami w ruchu), w zespole. Ich praca powinna być nadzorowana, spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Pracownik wykonujący prace biurowe może, mimo sygnalizowania napadów, korzystać z fotela z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kołczyki górne i dolne, zgodnie z zasadami.

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające napad.

Istotne jest poinformowanie współpracowników o prawidłowym sposobie udzielenia pomocy w razie wystąpienia napadu.

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