



TECHNIK OGRODNIK

1. Informacje ogólne

Zadaniem technika ogrodnika jest nadzór nad pracami przy produkcji roślin ogrodniczych (warzyw, owoców, grzybów, kwiatów, lecz także krzewów owocowych, ozdobnych itp.), uprawie, hodowli, zakładaniu i utrzymywaniu w należytym stanie terenów zielonych.

Do obowiązków technika ogrodnika (w zależności od specjalności) należy:

- pomoc w pracach badawczych
- zapoznavanie się z planami zagospodarowania zieleni miejskiej, sadów, ogrodów itp. oraz postępowanie zgodnie z nimi
- przygotowanie podłoża pod uprawy
- dobór odpowiednich gatunków roślin
- dobór właściwego rodzaju gleby, nawozów, narzędzi
- dobór odpowiedniego terminu przeprowadzenia prac ogrodniczych
- nadzór nad pracami ogrodniczymi (odpowiednim terminem siania, nawożenia, sadzenia, rozsadzania itp.)
- kierowanie pracami związanymi z pielęgnacją zieleni
- kierowanie pracami związanymi z ochroną zieleni
- nadzór nad właściwym przebiegiem karczowania, wycinania, cięcia, formowania drzew, krzewów, żywopłotów w ogrodach, parkach, sadach i na ulicach
- nadzór nad prawidłowym przebiegiem procesu przesadzania drzew
- nadzór nad prawidłowym przebiegiem procesu zbioru plodów
- dbanie o właściwe przechowywanie plodów
- sprzedaż plodów





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- dobór odpowiednich mieszanek traw, selekcja nasion
- nadzór nad prawidłowym przebiegiem przygotowywania kwietników
- klasyfikowanie roślin i plonów według norm branżowych
- uzyskiwanie nowych odmian roślin przez zapylenia i krzyżówki.

W zawodzie technika ogrodnika można wyróżnić następujące specjalizacje:

- technik ogrodnik zajmujący się produkcją
- technik ogrodnik odpowiedzialny za pielęgnację i konserwację zieleni.

Ponadto technik ogrodnik może pełnić funkcję konserwatora zieleni miejskiej oraz brać udział w badaniach przeprowadzanych w jednostkach naukowo-badawczych.

Technik ogrodnik w pracy posługuje się urządzeniami mechanicznymi, takimi jak np. cięgniki, wózki akumulatorowe, kosiarki, używa też niebezpiecznych narzędzi, takich jak nożyce, sekatory, piły, narzędzia mechaniczne

Zazwyczaj pracuje w terenie lub w szklarni. Sporadycznie jest narażony na pracę w pylu i dużym natężeniu hałasu. Niektóre prace są wykonywane na wysokości (np. przycinanie konarów drzew).

Technik ogrodnik zazwyczaj ma stałe dni i godziny pracy, na warunkach zgodnych z Kodeksem pracy. Może się jednak zdarzyć konieczność pracy w dni wolne lub okresowe wydłużenie godzin pracy w sezonie.

2. Wymagania

Cechy wymagane w zawodzie to spostrzegawczość, wytrwałość, cierpliwość, dokładność, umiejętność pracy w zespole, umiejętność pracy w szybkim tempie i w warunkach monotonicznych oraz poczucie estetyki. Przy obsłudze sprzętu ogrodniczego (kosiarek, wózków akumulatorowych, innych pojazdów mechanicznych) bardzo przydatne są uzdolnienia techniczne. Istotna jest wytrzymałość na długotrwały wysiłek.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ze względu na ciągły kontakt ze współpracownikami technik ogrodnik musi mieć predyspozycje do sprawowania funkcji kierowniczych oraz wykonywania pracy zespołowej, a także umiejętność podporządkowania się przełożonym. W wykonywaniu funkcji kierowniczych istotne są zdolności organizacyjne i kierownicze, cierpliwość, samodzielność oraz inicjatywa.

Wymagana jest duża sprawność kończyn górnych, a w szczególności zręczność rąk i palców, oraz sprawność kończyn dolnych. Pożądana jest ogólna dobra kondycja fizyczna, szczególnie w zakresie układu krążenia, oddechowego, nerwowego, trawienno-mięśniowego, kostno-stawowego.

Nieodzowny w pracy jest dobry wzrok oraz prawidłowe rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawność zmysłu równowagi. Równie istotny jest dobrze rozwinięty zmysł dotyku.

Oczekiwana jest podstawowa kierunkowa wiedza i umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia sprawności kończyn górnych niewielkiego i znacznego stopnia, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, a także dysfunkcja kończyn dolnych znacznego stopnia oraz zaburzenia zmysłu równowagi i dotyku, zaburzenia rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

Trudno ci mogą mieć osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogłyby skorygowane szkłami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Praca na niektórych stanowiskach (np. wymagających komunikacji werbalnej albo prowadzenie ciłników lub wózków akumulatorowych) jest niewskazana dla osób głuchych i głuchoniemych.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi oraz alergiami wziewnymi na stosowane podczas nawożenia i oprysków związki chemiczne, a także osoby z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie technika ogrodnika mogą pracować osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia (zawód ten wymaga sprawnego samodzielnego przemieszczania się w różnym terenie). Zatrudnienie jest możliwe po identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z nieznacznie ograniczonym polem widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnościami narządu słuchu pod warunkiem, że dysfunkcję tę można skorygować aparatem słuchowym (osoby słabosłyszące).

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

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.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Dodatkowo osoby te powinny być przebadane pod kątem chorób układu trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości tego typu. W przypadku osób z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinno się unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczność dużej sprawności fizycznej przez wiele godzin są wymaganiem trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę 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 charakteropatii padaczkowej.

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód warunkowo po ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.





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

Niewielka dysfunkcja kończyn dolnych może wymagać zmiany zadań i organizacji pracy. Polecana jest zamiana zadań wykonawczych na organizacyjne, kontrolujące, nadzorujące lub laboratoryjne (np. selekcja traw).

Istotne jest całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku powinny używać szkielek korekcyjnych lub soczewek kontaktowych. Wymagane jest też wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn. Istotne jest całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Aparat słuchowy powinien korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM).



Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia w zawodzie osób głuchych i głuchoniemych. Wymaga to jednak właściwej organizacji pracy. W przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedna osoba) języka migowego bądź stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line). Może być także konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym, ponieważ rozumienie informacji pisanej przez osoby głuchonieme posługujące się językiem migowym jest znacząco utrudnione. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki lub symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest (tam, gdzie dotyczy) 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 niepełnosprawnością był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji, jeżeli przebywa w budynku.

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 zatrudniając pracownika z tą 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zdrowotn pracownika i bior j pod uwag we współpracy. 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. Trener pracy mo e wywodzi si spo ród współpracowników lub by specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Mo e te wspiera pracownika z ramienia upowa nionej do tego organizacji. Mo liwo ci wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a wi c nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmowa tylko pewien niedługi odcinek/odcinki czasu pracy. Na co dzie pracownik powinien jednak pracowa samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto zatrudniona osoba powinna mie mo liwo elastycznego czasu pracy i zakresu obowi zków, co oznacza, e w wyj tkowej sytuacji (zwi zanej z jej chorob czy niepełnosprawno ci) zakres obowi zków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób mo liwy do zaakceptowania przez pracodawc . Powinna tak e istnie mo liwo okresowego zast pienia pracownika przez inn osob .

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera (ZA) powinny podejmowa prac , która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie s w stanie osi ga oczekiwanej wydolno ci w dłu szym czasie. Mog koncentrowa si na czynno ciach powtarzalnych, lecz niewymagaj cych długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozwa y niepełny wymiar czasu pracy.

Takie osoby powinny pracowa w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez nara enia na liczne bod ce sensoryczne, uci liwy ruch czy hałas. Powinny mie dokładnie okre lone obowi zki i zale no ci słubowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, du a przewidywalno zdarze , precyzyjne i klarowne przekazywanie polece . Praca nie powinna prowadzi do przeci enia i stresu oraz



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nie powinna polegać na zarządzaniu pracami innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub początkowym okresie po podjęciu pracy może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z ZA mogła dopytać o różne 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. Osoby z padaczką nie mogą obsługiwać maszyn w ruchu.

Środowisko pracy nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby, nie może być również źródłem zagrożeń i narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

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

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

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

