



ZAOPATRZENIOWIEC

1. Informacje ogólne

Zadaniem zaopatrzeniowca jest zakup i zaopatrywanie zakładów produkcyjnych, przemysłowych, usługowych czy rolnych w potrzebne im produkty, materiały, paliwo, opakowania, urz dzenia, cz ci zapasowe do urz dze itp. Ponadto zaopatrzeniowiec zaopatruje przedsi biorstwa handlowe w potrzebne towary, instytucje szkoleniowe w pomoce naukowe, instytucje lecznicze w leki, rodki opatrunkowe itp. Do obowi zków zaopatrzeniowca nale y:

- znajomo bie cych potrzeb danego zakładu
- wyszukiwanie potencjalnych dostawców
- analiza cen, warunków dostaw
- zbieranie i analiza informacji na temat potencjalnych kontrahentów
- negocjowanie warunków z kontrahentami
- wybór kontrahentów
- okre lanie i zamawianie odpowiedniej ilo ci i rodzaju produktów
- reklamowanie towarów i usług
- prowadzenie rejestrów dostawców i towarów
- nawi zywanie kontaktów osobistych, mailowych, telefonicznych z potencjalnymi kontrahentami, instytucjami
- opracowywanie planu zakupów
- współudział w planowaniu produkcji i wielko ci potrzebnych zapasów
- nadzór nad transportem zamówionych materiałów
- magazynowanie towarów
- gospodarowanie zgromadzonymi zapasami.

Praca zaopatrzeniowca ma niejednolity charakter. Cz czynno ci, np. gromadzenie i analiz danych na temat potencjalnych kontrahentów, wykonuje



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

samodzielnie. Niektóre zadania, np. negocjacje, wykonuje w ciętym kontakcie z innymi osobami.

Zaopatrzeniowiec pracuje w pomieszczeniach biurowych, halach produkcyjnych, magazynach, a tak e na targach wystawienniczych. Du o czasu sp dza w drodze. Czasami zaopatrzeniowiec musi wyje d a w kilkudniowe delegacje.

Zaopatrzeniowiec zazwyczaj ma stałe dni i godziny pracy wynikaj ce z Kodeksu pracy, jednak od czasu do czasu mo e zaj konieczno zmiany lub wydłu enia czasu pracy.

Prac zaopatrzeniowca zalicza si do prac lekkich.

2. Wymagania

Wymagane w zawodzie zaopatrzeniowca cechy psychiczne to odporno na stres, komunikatywno , dokładno , odpowiedzialno , umiej tno pracy w zespole, zdolno ci kierownicze, du a samodzielno , umiej tno negocjacji, zdolno koncentracji podzielno ci uwagi, dobra pami , logiczne rozumowanie, asertywno , panowanie nad emocjami, łatwo wypowiedania si w mowie i pi mie.

W zawodzie zaopatrzeniowca oczekiwana jest sprawn o czyn górnych, a w szczególno ci w zakresie r k i palców, oraz sprawn o ko czyn dolnych, z uwagi na prac w ci głym ruchu.

Wymagana sprawn o sensomotoryczna dotyczy ostro ci wzroku, ostro ci słuchu, zmysłu równowagi, koordynacji wzrokowo-ruchowej.

3. Czynniki utrudniaj ce zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniaj cym prac w zawodzie zaopatrzeniowca s zaburzenia znacznego stopnia sprawn o ko czyn górnych, w szczególno ci w zakresie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

znacznie cię palców i ręk, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych oraz zaburzenia zmysłu równowagi.

Trudno cię mogłoby osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku niedajcie się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Na stanowiskach pracy, gdzie towarami są artykuły spożywcze, przeciwwskazaniem jest nosicielstwo chorób zakaźnych i choroby pasożytnicze.

Z uwagi na pracę polegającą na bezpośrednim kontakcie z wieloma współpracownikami, utrudnieniem w pracy w tym zawodzie jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie mogłaby być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna ze współpracownikami, klientami, kontrahentami. Praca ta nie mogłaby być również wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w pełni (osoby głuchonieme).

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie tym na stanowiskach zarządzających mogłyby zatrudnione osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych. Mogłyby również znaleźć zatrudnienie osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych. Zatrudnienie uzyskują warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

W tym zawodzie mogłyby zatrudnione osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozróżniające barwy, dobrze widzące bardzo małe szczegóły oraz z nieznaczną dysfunkcją



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

narządu wzroku skorygowan przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe, zapewniające ostro widzenia.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności wykonywanych w hałasie), pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. odpowiedniej korekcji słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie) jest bardzo 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).

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.

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Ponadto osoby te powinny być przebadane pod kątem chorób układu trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości w tym obszarze.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód, na wybranych stanowiskach pracy, po akceptacji lekarza specjalisty oraz pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aurę,





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz przebieg choroby nie prowadzi do charakterystycznej padaczki.

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwe jest stały nadzór i ewentualna szybka 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 niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Praca może wymagać całkowitego lub częściowego wyeliminowania zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im pracę, w tym biurową.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Praca osób z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ich ograniczoną mobilność, wymaga właściwej organizacji. Polecana jest zmiana zadań z wykonawczych na organizacyjne. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podpieranie w czasie stania. Kolejną mo liwą adaptacją to dostosowanie wielko ci stanowiska pracy i wysoko ci blatów do indywidualnych potrzeb oraz zapewnienie dost pno ci szaf i regałów z materiałami w zasięgu r k pracownika. Mo na wykorzystywa pomoce techniczne usprawniaj ce prac biurow .

Je eli pracownik korzysta z siedziska, nale y je przystosowa 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).

Polecana jest praca zespołowa, z mo liwo ci podziału obowi zków.

5.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Osoby słabowidz ce powinny stosowa szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mog te wykorzystywa powi kszej ce przyrz dy optyczne (np. lupy powi kszej ce, lunety, monookulary). W okre lonych sytuacjach nale y cz ciowo lub całkowicie wyeliminowa zadania i czynno ci robocze wymagaj ce dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Wymagane jest te dobre przygotowanie stanowiska pracy poprzez zastosowanie wła ciwego o wietlenia, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, eliminacj potencjalnych ródeł ol nienia (matowe powierzchnie). Pomocna jest stała lokalizacja elementów rodowiska i stanowiska pracy. W przypadku korzystania z komputera mo na u ywa specjalnych edytorów tekstu powi kszej cych litery i grafik .

5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Osoby słabosłysz ce

Osoby słabosłysz ce powinny korygowa słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cz stotliwo ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komunikacji werbalnej (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole, kontaktujących się z klientami lub kontrahentami oraz pracującymi w terenie.

Tam gdzie to możliwe zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest 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 opartą na przewodnictwie kostnym, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osoby z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również, gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie mogą wykonywać czynności w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie)

Możliwość zatrudnienia osób z tego rodzaju niepełnosprawnością jest bardzo ograniczona. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, gdzie nie ma konieczności werbalnego kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 poprzez 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.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby podejmujące pracę powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymywać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z tymi niepełnosprawnościami 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 pod uwagę współpracę. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnościami – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

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. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotyczyć 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 wyjątkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera powinny podejmować pracę niewymagającą długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie są w stanie osiągnąć oczekiwanej wydolności w dłuższym czasie. Mogą koncentrować się na powtarzalnych czynnościach, ale niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozważyć niepełny wymiar czasu pracy. Powinny pracować w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, ucierpienia z powodu ruchu i hałasu. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przecięcia i stresu. W niektórych przypadkach lub tu po podjęciu pracy może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, a praca powinna być nadzorowana. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nie może być również źródłem niebezpieczeństwa ani narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

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

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

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



**Ramowe
Wytyczne**

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

CIOP  **PIB**