



## **PIEKARZ**

### **1. Informacje ogólne**

Zadaniem piekarza jest wypiek pieczywa. W tym celu musi najpierw włą ciwie przygotowa odpowiednie mieszanki m ki i dodatków (doprowadzenie surowców do odpowiedniej temperatury, odsianie, napowietrzenie). Nast pnie przygotowuje, zgodnie z receptur , ciasto w odpowiednich mieszarkach, przeprowadza jego fermentacj i formuje r cznie lub mechanicznie odpowiedni kształt wypieku. Na koniec uformowane i wyro ni te ciasto umieszcza w piecu piekarskim, a podczas pieczenia kontroluje temperatur i czas.

Piekarz korzysta z ró norodnych maszyn, pieców, aparatury kontrolno-pomiarowej w zale no ci od wielko ci i stopnia zmechanizowania zakładu pracy. Ponadto musi dokonywa kontroli organoleptycznej surowca na ka dym etapie wytwarzania pieczywa oraz w razie potrzeby umie odpowiednio zmodyfikowa proces technologiczny. Dodatkowo do obowi zków piekarza nale y utrzymywanie w czysto ci pomieszcze oraz wszystkich sprz tów u ywanych do pieczenia.

Miejscem pracy piekarza s pomieszczenia produkcyjne wyposażone w odpowiedni klimatyzacj , urz dzenia odpylaj ce, wózki r czne, mechaniczne lub elektryczne. W piekarniach o wysokim poziomie zmechanizowania piekarz musi obsługiwa tablice sterownicze. W pomieszczeniach produkcyjnych jest zazwyczaj podwy szona temperatura, z kolei magazyny s nieogrzewane. Piekarz jest nara ony na zapylenie pyłami m cznymi, zmiany temperatury, du wilgotno powietrza.

Zwykle piekarz pracuje samodzielnie lub z pomocnikiem. W mniejszych piekarniach musi kontaktowa si z klientami.

Praca piekarza ma charakter zmianowy, jest wykonywana równie w soboty i niedziele, a tak e w dni wi teczne.



## 2. Wymagania

Wymagane cechy psychiczne to dokładnie, odpowiedzialnie, zdolność koncentracji uwagi, umiejętność pracy w zespole, umiejętność pracy w warunkach monotonnych oraz pracy w szybkim tempie. Piekarz powinien być osobą samodzielną, dobrze zorganizowaną, posiadającą podzielność uwagi.

Wymagane warunki cechy fizyczne dotyczą sprawności układu ruchu, w tym sprawności kończyn dolnych oraz sprawności kończyn górnych w zakresie ręk i palców.

Nieodzowny w pracy piekarza jest dobry wzrok (prawidłowa ostrość wzroku, widzenie stereoskopowe, prawidłowe rozróżnianie barw), a także koordynacja wzrokowo-ruchowa i sprawność zmysłu równowagi. Przydatne jest, aby jego pole widzenia mieściło się w prawidłowym zakresie.

Równie istotny jest dobrze rozwinięty zmysł w smaku i dotyku. Konieczna jest umiejętność kontroli organoleptycznej surowca na każdym etapie wytwarzania pieczywa.

Wymagana jest też sprawność podstawowych układów wewnętrznych – krążenia, oddechowego, nerwowego, trawienno-odmianowego, kostno-stawowego, a więc dobra ogólna sprawność fizyczna.

## 3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia dowolnego stopnia sprawności kończyn dolnych oraz zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zręczności palców i ręk.

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 niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ograniczeniem są zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej, zaburzenia zmysłu wuchu, dotyku i smaku oraz równowagi.

Bezwzględny przeciwwskazaniem jest nosicielstwo chorób zakaźnych, choroby pasożytnicze, choroby skóry raka oraz alergii kontaktowej i wziewnej na wykorzystywane produkty spożywcze oraz środki czyszczące.

#### **4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami**

##### **4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

W zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie, na wybranych stanowiskach pracy, osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia. Warunkiem jest identyfikacja indywidualnych barier i racjonalne dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

##### **4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód piekarza pod warunkiem, że ich dysfunkcja daje się korygować za pomocą szkielec optycznych lub 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.

##### **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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

W przypadku osób słabosłyszących, u których wymagana będzie komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest możliwa 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. Dodatkowo, osoby te powinny być przebadane pod kątem chorób układu trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości w tym obszarze. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja podczas pracy i konieczność wysokiej sprawności fizycznej w ciągu wielu godzin pracy są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

#### **4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej**

Szansa na zatrudnienie w zawodzie mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Mogą one uzyskać odpowiednie kwalifikacje w specjalnych szkołach zawodowych lub w wyniku szkolenia w zakładzie. Osoby te powinny być uczone konkretnych zadań praktycznych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności pod nadzorem. W miarę nabywania doświadczenia mogą im powierzać zadania trudniejsze i bardziej złożone.

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

## **5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością**

### **5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować zmian zadań wykonawczych na organizacyjne. Potrzebne może się okazać zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania, korzystania z wysokich stołków. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie produktów i urządzeń pomocniczych w zasięgu ręki pracownika.

W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni wokół stanowiska pracy i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy. Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

### **5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zatrudnione osoby z niewielkimi dysfunkcjami narządu wzroku, które mogą na skorygować szkłami optycznymi, powinny uzyskać korekcyjne lub soczewki kontaktowych. Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone pomieszczenie i stanowisko pracy.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe. Stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jasnością.

Na stanowisku tym mogą zatrudnić również osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi 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.

### **5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

#### **Osoby słabosłyszące**

Osoby słabosłyszące powinny korygować słuch za pomocą aparatu słuchowego (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną (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 poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie 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***

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 (włącznie z eliminacją warunków pracy w hałasie), w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.

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.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

#### **5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Pracownicy podejmujący pracę powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinni także otrzymywać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z trudnościami psychicznymi 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 niepełnosprawnego – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

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. Choćby wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc 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 wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy trudnościami psychicznymi 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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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, ale niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozważyć niepełny wymiar czasu pracy.

Powinny pracować w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez narażania ich na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności. 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 na początku po podjęciu pracy potrzebny może być trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.

### **5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej**

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie potrzebują specjalistycznego dostosowywania stanowiska pracy pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza stosowaniem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników. Jeśli niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną, należy zastosować zasady dostosowywania stanowiska pracy określone 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 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, potrzebują przede wszystkim dostosowania tempa pracy do indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie osoby z zespołu pracowniczego, odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że każda dorazowo 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. Mogą też potrzebować pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie samowolnie stanowiska pracy).

Wymagane w pracy czynności robocze i miejsca, z których korzystają osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. toalety, bufet, różne działy, takie jak kadry, magazyny itp.) powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi zrozumienie oraz identyfikację miejsc.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną należy używać prostych słów, nieskomplikowanych wyrażenia, a tłumaczyć różnego rodzaju kwestie należy się posługiwać przykładami zaczerpniętymi z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów angielskich, a zamiast liczb czy danych procentowych należy używać słów: „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania – krótkie.

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