



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **KIEROWNIK DZIAŁU BADAWCZO-ROZWOJOWEGO**

### **1. Informacje ogólne**

Kierownik działu badawczo-rozwojowego zajmuje się głównie planowaniem, organizowaniem i koordynowaniem działalności badawczej podległego mu zespołu naukowego. Miejscem jego pracy są instytuty badawcze lub działy badawczo-rozwojowe w zakładach produkcyjnych.

Do szczegółowych zadań kierownika działu badawczo-rozwojowego należy: przygotowanie planu i harmonogramu prac, ustalenie zadań dla poszczególnych pracowników, przygotowywanie projektów programów badawczych i ich kosztorysów, dokonanie wyboru metodologii badania, prowadzenie nadzoru nad klasyfikacją i opracowaniem zebranego materiału służącego do analiz i raportów, kierowanie całością prac i zatwierdzanie ich rezultatów.

Kierownik nadzoruje opracowywanie nowych projektów, procesów technologicznych oraz doskonalenie stosowanych metodologii. Kierownik organizuje pracę zgodnie z obowiązującym systemem jakości. Dbą także o publikowanie wyników badań i osiągnięć w specjalistycznych wydawnictwach oraz przedstawia je na branżowych seminariach i sympozjach.

W placówkach badawczo-rozwojowych istotnym czynnikiem jest stały rozwój naukowy i doskonalenie zawodowe zatrudnionych specjalistów. Do obowiązków kierownika należy motywowanie i tworzenie odpowiednich warunków do zdobywania stopni i tytułów naukowych przez pracowników. Ważne jest, aby także kierownik rozwijał się zawodowo i naukowo.

W instytutach lub ośrodkach, które współpracują z różnego rodzaju podmiotami zewnętrznymi (firmy zlecające badania, uczelnie wyższe, instytuty naukowe i badawcze), kierownik jest odpowiedzialny za kontakty i ustalenia z przedstawicielami tych jednostek. Bywa, że zajmuje się także pozyskiwaniem sponsorów badań oraz przygotowaniem projektów konkursowych w celu pozyskania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

grantów na badania. Ważne jest też nawiązywanie współpracy z zagranicznymi partnerami naukowymi i organizacjami międzynarodowymi.

Kierownik pracuje najczęściej w pomieszczeniach biurowych, ale również w laboratorium lub na specjalistycznym stanowisku badawczym, gdzie bezpośrednio uczestniczy w pracach badawczych. W pracy korzysta z komputera, różnego rodzaju urządzeń biurowych oraz – w zależności od miejsca i rodzaju pracy – ze specjalistycznych urządzeń wykorzystywanych w pracach badawczych.

Swoje zadania kierownik wykonuje samodzielnie. Za wyniki pracy jest odpowiedzialny przed dyrekcją jednostki. Kierownik zarządza pracą specjalistów, komunikuje się z przełożonymi oraz przedstawicielami firm i instytucji współpracujących, dlatego na jego stanowisku konieczne są częste i intensywne kontakty z innymi osobami.

Kierownik działu badawczo-rozwojowego pracuje najczęściej w wymiarze ośmiu godzin dziennie lub ma nienormowany czas pracy. Pilne spotkania lub zadania mogą wymagać od niego pracy w godzinach popołudniowych i w weekendy. Uczestnictwo w specjalistycznych seminariach lub konferencjach naukowych wymaga wyjazdów, również zagranicznych.

## 2. Wymagania

Ważną i pożądaną cechą kierownika jest profesjonalizm i wiedza z dziedziny, z której zakresu wykonywane są badania w danym ośrodku badawczym.

Kierownik powinien charakteryzować się umiejętnościami interpersonalnymi, łatwością nawiązywania i podtrzymywania kontaktów. Ważne jest, aby miał wiedzę z zakresu zarządzania, zdolności organizacyjne, negocjacyjne, umiejętność logicznego i twórczego myślenia. Istotną cechą jest dążność do stałego pogłębiania wiedzy oraz stymulowania rozwoju zawodowego i naukowego własnego oraz współpracowników.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ze względu na kontakty z zagranicznymi jednostkami naukowymi i konieczność śledzenia światowych osiągnięć konieczna jest znajomość języków obcych (zwłaszcza języka angielskiego).

Niezbędny jest dobry wzrok (prawidłowa ostrość wzroku, widzenie stereoskopowe, prawidłowe rozróżnianie barw).

### **3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie**

W zawodzie trudności mogą mieć osoby niewidome oraz z dysfunkcjami narządu wzroku niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także osoby z dysfunkcjami w zakresie narządu słuchu w stopniu znacznym, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym.

W przypadku prowadzenia prac w laboratorium utrudnieniem może być również alergia kontaktowa i wziewna na wykorzystywane związki chemiczne oraz z upośledzenie rozróżniania barw i brak widzenia stereoskopowego.

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

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

Osoby z dysfunkcją zarówno kończyn górnych jak i dolnych mogą być zatrudnione w zawodzie kierownika działu badawczo-rozwojowego, praca ta bowiem może być wykonywana w pozycji siedzącej, a czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera). Stąd też zawód mogą wykonywać osoby jednoręczne oraz osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich. Warunkiem jest identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Możliwość wykonywania zawodu mają osoby słabowidzące z lekkim stopniem upośledzenia widzenia w zakresie ostrości wzroku, pola widzenia, rozróżniania barw oraz z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

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

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

#### **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.

#### **4.5. Osoby z epilepsją**

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbytniego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, zaś przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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

#### ***Osoby z dysfunkcją kończyn górnych***

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą być potrzebne indywidualne pomoce techniczne usprawniające pracę biurową, w tym np. specjalna klawiatura komputerowa. Osoba z niesprawnymi kończynami górnymi może korzystać ze specjalnie przystosowanego osprzętu komputerowego (np. myszki, pada) lub specjalistycznego oprogramowania komputera, umożliwiającego korzystanie z niego bez użycia lub z ograniczonym użyciem kończyn górnych.

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

Pomocne jest wykorzystywanie specjalnych przyrządów i uchwytów eliminujących angażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacja jednej z kończyn).

#### ***Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych***

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych praca wymaga takiej organizacji, aby większość zadań mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Polecane są uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie w czasie stania. Można wykorzystywać pomoce techniczne usprawniające pracę biurową. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych wymaga likwidacji barier architektonicznych, w tym wolnych i odpowiedniej szerokości wewnętrznych ciągów komunikacyjnych, odpowiedniej szerokości drzwi do pomieszczeń i wind, a także likwidacji barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy, na terenie parkingów, chodników i podjazdów.

W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu stołu lub biurka do indywidualnych potrzeb oraz zapewnienia dostępności szaf i regałów z materiałami. Może zaistnieć potrzeba częściowego lub całkowitego wyeliminowania zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

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

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Mogą też wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monookulary). W określonych sytuacjach należy częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy: doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, przygotowanie kontrastowego tła biurka, eliminacja potencjalnych źródeł olśnienia (matowanie powierzchni). W przypadku korzystania z komputera można wykorzystywać specjalne edytory tekstu powiększające litery i grafikę.

W pracy laboratoryjnej pomocne jest zainstalowanie powiększonych wskaźników kontrolnych oraz elementów sterujących w kontrastowych kolorach. Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym pomieszczenie i stanowisko pracy.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy tak, aby ograniczyć olśnienie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jaskrawością.







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

Osoby słabo słyszące powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

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

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

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

W firmie zatrudniającej pracownika z tą niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych; najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować także 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 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tego organizacji. Możliwości 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 wyjątkowej sytuacji (związanej 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.

### **5.5. Osoby z epilepsją**

Osoby z epilepsją, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, na wybranych stanowiskach pracy, a praca powinna być nadzorowana. Praca kierownika działu badawczo-rozwojowego powinna być spokojna, nie powinna wywoływać stresów czy napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stwarzać zagrożeń w przypadku emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa ani narażać osoby chorej na dodatkowe urazy. Wskazane jest ograniczenie pracy z monitorem komputera.

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą napad. Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani o tym, 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.







**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 przystosowania stanowisk pracy  
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

**CIOP**  **PIB**