



TECHNIKA WYWIENIA I GOSPODARSTWA DOMOWEGO

1. Informacje ogólne

Zadaniem technika wywienia i gospodarstwa domowego jest nadzór, kontrola oraz organizacja personelu i procesu wywienia zbiorowego. Pracownik ten nadzoruje i kontroluje obsług urządzeń gastronomicznych oraz obsług klientów.

Do jego obowiązków należy:

- nadzór, kontrola czynności przebiegających w działach produkcyjnych zakładów wywienia zbiorowego (np. udzielanie instrukcji co do prawidłowej obsługi klientów, prawidłowej eksploatacji urządzeń gastronomicznych czy organizacji i technologii produkcji)
- obsługa urządzeń gastronomicznych, np. urządzeń do obróbki zimnej, urządzeń chłodniczych, grzejnych (gazowych, elektrycznych), kas kelnerskich, rejestracyjnych itd.
- kontrola jakości i odbiór surowców dostarczanych do produkcji wywności
- nadzór i organizacja prawidłowego przechowywania produktów wywnościowych i innych przedmiotów używanych w procesie produkcji wywności w danym zakładzie (w tym prowadzenie dokumentacji magazynowej)
- nadzór i organizacja ekspedycji wywności
- nadzór i kontrola prawidłowego przebiegu procesu przygotowywania i dekorowania potraw
- przygotowywanie potraw z uwzględnieniem możliwości zakładu i obowiązujących zasad
- ocena wykonania potraw zgodnie z obowiązującymi przepisami
- ocena organoleptyczna surowców i potraw
- pobieranie próbek wywności do badań laboratoryjnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- kontrola przestrzegania przepisów sanitarnych i bhp w danej placówce żywienia zbiorowego
- nadzór i kontrola procesu zaopatrzenia placówek żywienia zbiorowego w materiały i surowce niezbędne do procesu produkcji (w tym współudział w planowaniu i rozliczanie się z przebiegu tego procesu)
- ustalanie asortymentu placówki, jadłospisu (z uwzględnieniem zasad racjonalnego żywienia)
- ustalanie cen produktów sprzedawanych w placówce
- prowadzenie dokumentacji technologicznej i rozliczeniowej danej placówki
- organizacja i przeprowadzanie procesu kontroli wewnętrznej
- opracowywanie planów mających na celu usprawnienie funkcjonowania placówki żywienia zbiorowego
- ocena funkcjonowania placówki pod względem techniczno-organizacyjnym oraz ocena planów usprawniających jej funkcjonowanie
- nadzór i kontrola procesu gospodarowania środkami finansowymi, materialnymi i kadrą zakładu
- szkolenie i przygotowanie pracowników do obsługi nowego rodzaju urządzeń gastronomicznych, nowych sposobów przygotowywania asortymentu, obsługi klientów itp.

Praca w tym zawodzie ma charakter rutynowy.

Miejscem pracy są zakłady żywienia zbiorowego – restauracje, stołówki, bary. Technik może być pracownikiem danej placówki i jednocześnie nie jej właścicielem. Pracę wykonuje w kuchni, na sali restauracyjnej, w magazynie, chłodni lub w biurze.

Pracownik wykonujący ten zawód zazwyczaj ma stałe dni i godziny pracy wynikające z grafiku. Jednak musi się także liczyć z koniecznością pracy w weekendy, dni wolne oraz w późnych godzinach nocnych.

W pracy jest narażony na nieprzyjemne zapachy, zmienną temperaturę, konieczność ciągłego stania lub chodzenia.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W zależności od zakresu obowiązków może być w pracy częściowo kontrolowany lub zupełnie samodzielny.

2. Wymagania

Cechy psychiczne i uzdolnienia wymagane w zawodzie to: dokładnie, zdolność koncentracji uwagi, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, zdolność do pracy w szybkim tempie, podzielność uwagi, szybki refleks, spostrzegawczość. Przydatne są też uzdolnienia techniczne. Niezależnie od specjalizacji technik żywienia i gospodarstwa domowego powinien być osobą skrupulatną, odpowiedzialną, powinien przestrzegać przepisów sanitarnych i zasad BHP oraz zasad higieny.

Ze względu na ciągły kontakt ze współpracownikami musi mieć predyspozycje do sprawowania funkcji kierowniczych oraz pracy zespołowej, a także umiejętność podporządkowania się przełożonym. Osoba odpowiedzialna za rozliczenia czy kierowanie placówką musi wykazywać się zdolnościami rachunkowymi, umiejętność planowania, predyspozycjami do pracy biurowej.

Wymagane są też cechy fizyczne to sprawnie układ ruchu, a szczególnie sprawnie kończyny górne w zakresie rąk i palców, oraz kończyny dolne (praca głównie w pozycji stojącej).

Ważny jest dobry wzrok, rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, widzenie bardzo małych szczegółów, koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawnie zmysł równowagi. Równie istotny jest dobry słuch. Poszczególne wymagania są związane ze specjalizacją, jak ma dany pracownik, np. od pracownika odpowiedzialnego za przygotowywanie posiłków będzie kontrol organoleptyczny jest wymagany dobry zmysł węchu, smaku i dotyku.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ponadto wymagana jest sprawność podstawowych układów: kręgosłupa, oddechowego, nerwowego, mięśniowego oraz kostno-stawowego i ogólna dobra sprawność fizyczna.

Oczekiwana jest podstawowa kierunkowa wiedza z zakresu technologii wytwarzania oraz umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są dysfunkcje znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych oraz kończyn górnych, w szczególności w zakresie zgiętności palców i ręki, wady i dysfunkcje narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia: rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, widzenia bardzo małych szczegółów, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

Utrudnieniem są również zaburzenia zmysłu węchu, smaku, dotyku oraz równowagi.

Przeciwwskazaniem bezwzględnym jest nosicielstwo chorób zakaźnych, choroby pasożytnicze, choroby skóry i ręki, alergia kontaktowa i wziewna na wykorzystywane produkty spożywcze.

Ograniczeniem jest dysfunkcja narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna. Praca ta nie może być również wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w pełni (osoby głuchonieme).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych i dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, mogą znaleźć zatrudnienie na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym przystosowaniu warunków środowiska w zakresie technicznym i organizacyjnym.

Zatrudnienie osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych jest ograniczone. Osoby te mogą być zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, np. przy prowadzeniu dokumentacji technologicznej i rozliczaniu finansowym placówki.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia w tym zawodzie osób widzących obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozróżniania barwy oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe, które zapewniają widzenie bardzo małych szczegółów oraz ostro widzenia.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

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

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie) jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym



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).

Wykluczona jest praca dydaktyczna (np. prowadzenie szkoleń).

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 oraz jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy 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 racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań, tak aby możliwy był stały dozór i ewentualna szybka pomoc, a praca na stanowisku pracy nie stwarzała potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby. Konieczne jest ograniczenie pracy przy monitorze komputera oraz z urządzeniami mechanicznymi.



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 górnych

W przypadku osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub wyeliminowanie zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych usprawniających prace biurowe. Dysfunkcja jednej kończyny górnej wymaga stosowania pomocy technicznych (ortez, protez), ułatwiających lub umożliwiających pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej i myszki do komputera stacjonarnego bądź innych, bardziej zaawansowanych rozwiązań.

Polecana jest praca polegająca na wykonywaniu czynności organizacyjnych, kontrolnych i nadzorujących.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z taką dysfunkcją konieczna jest właściwa organizacja pracy, ponieważ niektóre czynności są przez takich pracowników wykonywane w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się o kulach, może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podpieranie się podczas stania, korzystania z wysokich stołków. Ułatwieniem mogłoby być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych.

Pomocna jest automatyzacja obsługi maszyn i sterowania urządzeń gastronomicznymi. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości urządzeń do indywidualnych potrzeb pracownika, umieszczenie urządzeń pomocniczych i narzędzi pracy w bezpośrednim zasięgu jego ręki, na poziomie umożliwiający sterowanie w pozycji siedzącej.

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

Siedzisko, z którego korzysta pracownik z niepełnosprawności, należy przystosować do jego indywidualnych potrzeb, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Polecana jest praca polegająca na wykonywaniu czynności organizacyjnych, kontrolnych, nadzorujących i biurowych bądź laboratoryjnych.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy, w tym odpowiedniej szerokości wewnętrznych dróg komunikacyjnych oraz odpowiedniej szerokości drzwi do pomieszczeń i wind. Trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować jego wielkość do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawności i zapewnić dostępno wykorzystywanych materiałów czy regałów i półek. Równie ważne jest umieszczenie wykorzystywanych materiałów, urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu jego ręki, na poziomie umożliwiającym pracę w pozycji siedzącej. Należy częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Polecana jest praca biurowa – planowanie, rozliczenia finansowe.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, powinny używać szkielek korekcyjnych lub soczewek kontaktowych. Wymagane jest też dobre doświetlenie stanowiska pracy, wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn oraz wyposażenia względnie wnętrza pomieszczenia, a także wyeliminowanie potencjalnych różnic oświetlenia. Pomocne jest zainstalowanie powiększonych wskaźników kontrolnych oraz elementów sterujących w kontrastowych kolorach. Sygnalizacja optyczna może naśladować dźwięki. W pracy biurowej i laboratoryjnej pomocne może być także odpowiednie doświetlenie stanowiska pracy, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, wyeliminowanie potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafiki).

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Pracownicy z taką dysfunkcją powinni korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający im komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole, kontaktujących się z klientami lub prowadzących działalność dydaktyczną.

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

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

itp.), sygnalizację wibracyjną lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

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 FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

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



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 tym 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 oraz zdrowotną pracownika i biorą ją pod uwagę we współpracy. Można 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 osób.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może się wywodzić spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia przez trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłaby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki 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 jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna także istnieć możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy (bez kontaktu z maszynami w ruchu), w zespole, a praca powinna być nadzorowana i spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Zatrudniona osoba wykonująca prace biurowe, mimo że jej napady są sygnalizowane, może korzystać z fotela z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kończyny górne i dolne, zgodnie z zasadami.

Osoba z epilepsją wykonująca zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury oraz poprzedzać napad.

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.

