



URBANISTA

1. Informacje ogólne

Miejscem pracy urbanisty są biura, pracownie projektowe, urzędy. Urbanista rozmawia, negocjuje z mieszkańcami i tłumaczy im plany zagospodarowania przestrzeni. Czasami po konsultacjach musi korygować projekty. Dba tak, aby były one zgodne z założeniami urzędu miasta. Urbanista zatrudniony w administracji samorządowej bierze udział w posiedzeniach rady gminy. Od czasu do czasu może zająć konieczność udania się w teren (wizja lokalna). Urbanista projektant pracuje jedynie przy biurku, desce kreślarskiej i komputerze, wykonując prace graficzne, kreślarskie.

Praca urbanisty ma charakter usługowy i organizacyjny. W pracy urbanisty dominują czynności polegające na opracowaniu i nadzorowaniu planów projektów budowy, rozbudowy i modernizacji miast. Urbanista opracowuje oraz nadzoruje także plany zagospodarowania przestrzennego. Dodatkowo urbanista może prowadzić działalność naukową i dydaktyczną oraz wykonywać funkcje administracyjne w służbach publicznych. Do czynności zawodowych urbanisty należą, m.in.:

- opracowanie sposobów zagospodarowania terenu (miast, osiedli)
- ocena warunków środowiska przyrodniczego (hydrologicznych, geologicznych, fizjograficznych, aroasantarnych)
- analiza i prognozowanie warunków demograficznych i socjologicznych na danym terenie
- analizowanie systemów transportu
- na stanowiskach kierowniczych: nadzór nad pracą pozostałych pracowników, koordynacja wielospecjalistycznych projektów zagospodarowania przestrzennego
- badanie i analiza historycznych układów miast
- prowadzenie analiz ekonomicznych budowy, rozbudowy, modernizacji miast, osiedli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- występowanie do przetargów (ew. czynności menadżerskie, jeżeli urbanista jest równocześnie właścicielem biura projektowego)
- wydawanie decyzji o warunkach zagospodarowania terenu.

Urbanista sporządza projekty w odpowiedniej skali, dokonuje wizji lokalnych, gromadzi informacje dotyczące terenu, niezbędne do opracowania planu.

Praca urbanisty odbywa się zazwyczaj w dogodnych warunkach, w biurze. Stanowiska są dostosowane do wykonywania prac graficznych, kreślarskich tradycyjnych metod oraz wyposażone w stanowiska komputerowe. Są dobrze doświetlone, sztucznym światłem. Tematyka pracy we własnym biurze projektowym jest uzależniona od zapotrzebowania. Najbardziej swobodnie pracują różni urbanistów mają pracownicy dydaktyczni i naukowcy.

Praca urbanisty zalicza się do lekkich.

Urbanista projektant wiele godzin pracuje przy desce kreślarskiej, komputerze, w niezmienianej pozycji. Przyczynia się to do dużego obciążenia kręgosłupa. Dodatkowo podczas pracy na komputerze narażony jest na działanie pola magnetycznego. Często urbanistów musi udawać się w teren w celu przeprowadzenia wizji lokalnych.

Dni i godziny pracy urbanisty są uzależnione od instytucji, która go zatrudnia. Dodatkowo terminy pracy wyznaczają spotkania, narady. Zwykle jednak pracuje 8 godzin dziennie, 5 dni w tygodniu. Mogą się zdarzyć sytuacje, kiedy godziny pracy zostaną przedłużone lub pracownik będzie musiał pracować także w weekend. Najbardziej zróbnicowane dni i godziny pracy może mieć pracownik naukowy.

Praca w zawodzie urbanisty ma zmienny charakter. Zazwyczaj urbanista jest członkiem większego zespołu, jednak ostateczne wykonanie zadania ma charakter indywidualny. Urbanista ma jasno określone przepisami zasady pracy. Czynności są zrutynizowane. Zazwyczaj wykonywane pod kontrolą.

2. Wymagania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zawód urbanisty wymaga takich umiejętności, jak: sprawna komunikacja, trafne ocenianie procesów zachodzących na danym terenie poprzez analizę zaistniałych zjawisk społecznych i gospodarczych, analiza informacji z różnych dziedzin, logiczne rozumowanie, samodzielne myślenie, koncentracja uwagi, podzielenie uwagi, cierpliwość, wytrwałość. Przydatnymi cechami w zawodzie urbanisty są: samodzielność i inicjatywa w proponowaniu nowych rozwiązań oraz wyobraźnia przestrzenna, uzdolnienia techniczne (pozwalające na szybkie i sprawne opanowanie obsługi programów komputerowych) i twórcze.

Praca charakteryzuje się stałymi kontaktami z ludźmi, urbanista powinien więc umieć nie tylko nawiązywania kontaktu, ale też współdziałania i przekonywania do swoich racji i pomysłów.

W zawodzie urbanisty nieodzowny jest dobry wzrok, w tym ostrość widzenia, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, widzenie bardzo małych szczegółów, percepcja kształtów oraz rozróżnianie barw i koordynacja wzrokowo-ruchowa. W dużym stopniu istotna jest również sprawność kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności rąk i palców – ze względu na konieczność wykonywania projektów graficznych.

Jeżeli urbanista jest równocześnie kierownikiem lub właścicielem biura, musi cechować go umiejętność organizacji i podziału pracy, kierowania zespołem, zabiegania o kolejne zlecenia.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie urbanisty są wady i dysfunkcje narządu wzroku niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także zaburzenia zmysłu równowagi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Utrudnieniem są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki, a względnie – dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych.

Kolejnym ograniczeniem jest dysfunkcja narządu słuchu w stopniu znacznym, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna z klientami, urzędnikami i podwykonawcami; dotyczy to głównie prac łączących się ze stałymi kontaktami z klientami, urzędnikami i podwykonawcami.

Praca ta (szczególnie o charakterze dydaktycznym) nie może być wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w pełni (osoby głuchonieme).

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Istnieje możliwość zatrudnienia na stanowisku urbanisty osób z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych, również jednoręcznych, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mają możliwość wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, zwłaszcza gdy praca jest pracą zespołową, pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy.

Osoby poruszające się na wózkach mogą napotkać problemy w pracy w terenie ze względu na bariery architektoniczne. Polecana jest praca naukowa, administracyjna.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód urbanisty pod warunkiem, że ich dysfunkcja daje się korygować za pomocą szkielec optycznych bądź soczewek kontaktowych, które pozwalają uzyskać dobry ostro wzroku. Nie ma możliwości wykonywania pracy na tym stanowisku przez osoby nierozróżniające barw oraz 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 zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

Tam gdzie jest wymagana komunikacja werbalna, osoby słabosłyszące muszą korygować słuch za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafiących się posługiwać językiem polskim w pełni) jest 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). Wykluczona jest praca dydaktyczna.

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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aury, zdarzają się głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz że przebieg choroby nie prowadzi do charakterystycznej 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 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 dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych usprawniających pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Osoba z niesprawnymi kończynami górnymi może korzystać ze specjalnie przystosowanego sprzętu komputerowego (np. myszki, padów) lub specjalistycznego oprogramowania komputera, umożliwiająccego korzystanie z niego bez użycia lub z ograniczonym użyciem kończyn górnych.

Praca może wymagać częściowego lub całkowitego 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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Polecana jest praca z wykorzystaniem komputera, a nie przy desce kre larskiej.

Osoby z dysfunkcj ko czyn dolnych

Z uwagi na ograniczon mobilno , osoby z dysfunkcj ko czyn dolnych mog wykonywa prac na wybranych stanowiskach (z ograniczeniem prac terenowych). Wymaga to wła ciwej organizacji pracy, tak aby niektóre lub wszystkie zadania mogły by realizowane w pozycji siedz cej lub stoj cej z podparciem bioder i pleców. Taka mo liwo pojawia si wtedy, gdy urbani ci pracuj w zespołach i dziel mi dzy siebie zadania do wykonania.

W biurze, w zale no ci od stopnia dysfunkcji, osoba z niepełnosprawno ci mo e potrzebowa wielorakich udogodnie zwi zanych z dostosowaniem stanowiska i dbało ci o bezpiecze stwo. Mo e to dotyczy biurka, siedziska i sprz tów, z których dana osoba korzysta.

Osoby z niewielk dysfunkcj ko czyn dolnych, poruszaj ce si o kulach, mog potrzebowa zainstalowania uchwytów i por czy ułatwiaj cych wstawanie i podpieranie w czasie stania. Ułatwieniem mog by por cze wzdułu dróg komunikacyjnych. Kolejna mo liwa adaptacja to dostosowanie wielko ci stanowiska pracy i wysoko ci blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urz dze i narz dzi pracy w zasi gu r k pracownika. Równie siedzisko nale y 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).

W przypadku osób poruszaj cych si na wózkach inwalidzkich jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu i rodowisku pracy. Ci gi komunikacyjne powinny by wystarczaj co szerokie i pozbawione progów, równie drzwi do pomieszcze i wind powinny mie odpowiedni szeroko . Konieczna jest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów. Należy zapewnić ciągłe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz w terenie.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe w celu korekcji ostrości wzroku, a także mogą wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monookulary). Podczas wykonywania zadań w pracowni lub biurze należy zapewnić odpowiednie oświetlenie stanowiska pracy, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, eliminację potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy. W przypadku korzystania z komputera można używać specjalnych edytorów tekstu powiększających litery i grafiki. Dodatkową opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności w komputerze.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby słabosłyszące powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie). Jest to szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole, kontaktujących się z klientami lub prowadzących działalność dydaktyczną, a także w sytuacji pracy w terenie. Zaleca



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

si 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.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

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

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, 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 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju dysfunkcją był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby podejmujące pracę w tym zawodzie powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymywać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje dotyczące 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 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. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona 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 (zwłaszcza z chorobą czy niepełnosprawnościami osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, 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, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa ani narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

Osoby z epilepsją powinny dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać i zapobiegać napadom. Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Zatrudniona osoba, mimo sygnalizowania napadów, może wykorzystywać fotel z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kończyny górne i dolne, zgodnie z zasadami.

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

