



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

MAGAZYNIER

1. Informacje ogólne

Do zadań magazyniera należy, m.in.:

- przyjmowanie towaru – sprawdzenie, czy rodzaj, ilość i jakość są zgodne z dowodem nadania otrzymanym od dostawcy (ważenie, liczenie, mierzenie przedmiotów, sprawdzenie zgodności etykiet z dowodem nadania)
- przechowywanie towaru – decydowanie o rozmieszczeniu w magazynie, zabezpieczenie przed pożarem, zalaniem, kradzieżą, zepsuciem czy zniszczeniem
- utrzymywanie w czystości magazynu i porządkowanie składowanych przedmiotów
- przestrzeganie terminów przechowywania
- wydawanie towaru odbiorcom
- informowanie o zasobach magazynowych i konieczności uzupełnienia zapasów, inwentaryzowanie
- sortowanie, paczkowanie, etykietowanie towaru
- konserwowanie przechowywanego towaru, drobne naprawy
- prowadzenie dokumentacji magazynowej
- obsługa urządzeń technicznych, np. komputera.

Magazynier powinien znać przepisy i normy dotyczące jakości towarów, opakowań i transportu, zasady prowadzenia dokumentacji magazynowej i inwentaryzacji, właściwości przechowywanych wyrobów oraz zasady odpowiedniego przechowywania i konserwowania towaru.

Swoją pracę magazynier wykonuje głównie w magazynach, hurtowniach, składach, zapleczach i halach sklepowych, wypożyczalniach, chociaż także w biurze. Mogą to być pomieszczenia otwarte, zamknięte, naziemne, podziemne, specjalnie chłodzone, ogrzewane, nawilgacane lub wentylowane – w zależności od



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rodzaju przechowywanego towaru. Zdarza się, że miejsce jest słabo oświetlone, ma ograniczoną przestrzeń do poruszania się, magazynier może być także narażony na hałas.

Zazwyczaj magazynier pracuje samodzielnie, miewa jednak bezpośredni kontakt z klientem. Najczęściej pracuje 8 godzin, przy czym jego praca może się odbywać w systemie zmianowym, a także w weekendy – zależnie od miejsca zatrudnienia i rodzaju magazynowanych towarów.

2. Wymagania

Wskazane jest, aby magazynier miał zdolności techniczne, gdy musi posługiwać się różnego rodzaju urządzeniami (np. wózkami widłowymi czy podnośnikami), a niekiedy potrzebne jest opanowanie specjalistycznego oprogramowania komputerowego, niezbędnego do obsługi magazynu. Magazynier powinien wykazywać się dobrą pamięcią, podzielnością uwagi, łatwością wykonywania kilku czynności jednocześnie. Wskazana jest dokładność i zdolności matematyczne.

Specyfika zawodu wymaga dużej samodzielności w zorganizowaniu sobie stanowiska pracy, poczucia odpowiedzialności za wykonywane czynności i powierzony majątek, zdyscyplinowania w utrzymaniu czystości i porządku w magazynie. Praca magazyniera zaliczana jest do zajęć samodzielnych, jednak niezbędna jest umiejętność pracy w zespole, współdziałania.

Wymagana jest dobra sprawność układu kostno-stawowego i mięśniowego, gdy praca odbywa się zazwyczaj w ruchu lub w pozycji stojącej. W wykonywaniu zawodu magazyniera istotna jest sprawność narządu wzroku (prawidłowa ostrość wzroku, rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe). Przydatne jest dobre widzenie po zmroku oraz prawidłowy zakres pola widzenia. Istotny może być także odpowiedni



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stan słuchu, np. tam, gdzie wymagana jest komunikacja werbalna z klientami lub operowanie wózkiem widłowym.

Warunkiem podjęcia pracy w magazynach z produktami spożywczymi jest przeprowadzenie badań lekarskich dotyczących nosicielstwa chorób zakaźnych i pasożytniczych.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są dysfunkcje niewielkiego i znacznego stopnia kończyn górnych, w szczególności w zakresie zgiętności palców i ręki, oraz dysfunkcje znacznego stopnia kończyn dolnych, wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także zaburzenia rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego oraz koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Utrudnieniem są również zaburzenia zmysłu wuchu i równowagi, jak również niepełnosprawność narządu słuchu, która uniemożliwia swobodny kontakt z klientami, a w przypadku stanowisk pracy związanych z koniecznością operowania wózkiem widłowym – spełnienie odpowiednich wymagań.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami żywieniowymi i kontaktowymi związków chemicznych i materiałów przechowywanych w magazynie oraz z chorobami skóry rąk.

Bez względu na przeciwwskazania do pracy w magazynach spożywczych jest nosicielstwo chorób zakaźnych i choroby pasożytnicze.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu



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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Możliwe jest zatrudnienie osób z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia oraz podnoszenia i przenoszenia magazynowanych materiałów. Jeżeli zakład pracy jest odpowiednio przystosowany, możliwe jest zatrudnienie osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim, wymagane jest wówczas ograniczenie zakresu pracy, tak aby zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej – możliwe ograniczenia zadań do pracy biurowej, komputerowej.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód magazyniera pod warunkiem, że ich dysfunkcja daje się korygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które pozwalają uzyskać dobrą ostrość wzroku. Osoby te mogą być zatrudnione pod warunkiem właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy. Na wybranych stanowiskach pracy istnieje możliwość zatrudnienia osób słabowidzących o ograniczonym zakresie pola widzenia, z zaburzeniami rozróżniania barw, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwych na światło – pod warunkiem odpowiedniego przystosowania pomieszczenia i stanowiska pracy oraz organizacji pracy do rodzaju dysfunkcji wzroku.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące mogą wykonywać zawód na tych stanowiskach pracy, gdzie konieczna jest komunikacja z innymi osobami i/lub operowanie wózkiem widłowym pod warunkiem, że po zastosowaniu aparatu słuchowego osoby te spełnią wymagania dotyczące stanu słuchu operatorów wózków i/lub lub mogą prowadzić komunikację werbalną ze współpracownikami i klientami.

Istnieje możliwość zatrudnienia, na wybranych stanowiskach pracy, osób głuchych lub głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie). Osoby te mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań, bez konieczności nawiązywania kontaktu z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

klientami, oraz po 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 trawienno i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dolegliwości w tym obszarze. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie 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

Istnieje możliwość zatrudnienia osób 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 uczące konkretnych zadań praktycznych. Powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności pod nadzorem. W miarę nabywania doświadczenia można im powierzać zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby z tego typu niepełnosprawnością 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 biernie wsparcie trenera pracy.



4.6. 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 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 charakterystycznych dla padaczki zmian.

Osoby z padaczką mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, natomiast 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 dolnych, z uwagi na ograniczoną mobilność, potrzebują właściwej organizacji pracy, tak aby niektóre lub wszystkie zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania, wysokich stołków, umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i położenia blatów do indywidualnych potrzeb lub przesuwany blat ułatwiający dostęp do biurka. Jeżeli jest używane siedzisko, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (np. regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół i obrotu siedziska, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podłokietniki). Wskazane jest wykorzystywanie urządzeń mechanicznych do przemieszczania i podnoszenia towarów w magazynie.

W przypadku osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy jest potrzebne powiększenie przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowanie wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienie dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i towarów. Należy zapewnić całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Polecana jest praca biurowa, komputerowa, zespołowa, która umożliwia podział obowiązków pomiędzy współpracowników.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować szkłami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe.

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 oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jasnością. Na wybranych stanowiskach pracy mogą zatrudniać również osoby z dysfunkcjami narządu wzroku w rozróżnianiu barw i z ograniczonym polem widzenia, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia. Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafik).

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.



5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Ważne jest zapewnienie osobom słabosłyszącym odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych lub alternatywnych form komunikacji, które powinny korygować słuch w stopniu umożliwiającej swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi osobami (słuch wydolny socjalnie) i spełnienie wymagań dla operatorów wózków widłowych (zdolność do usłyszenia szeptu z odległości min. 3 m – ucho gorzej słyszące). 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.) lub sygnalizację wibracyjną, 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 systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Osoby głuche i głuchonieme

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

Osoby głuche i głuchonieme mogą pracować w tym zawodzie pod warunkiem takiego doboru czynności zawodowych, że nie będzie konieczne intensywne kontaktowanie się z ludźmi. Ważne jest zorganizowanie stanowiska pracy w ten sposób, aby było możliwe porozumiewanie bez użycia dźwięków. Zatrudnienie takich osób wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

Napisy, tablice informacyjne i ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników, czyli wewnętrznych drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp. Szczególnie odnosi się to do uzupełnienia wszelkiego rodzaju ostrzeżeń dwukolorowymi wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawności był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji (w przypadku osoby głuchoniemej – ze znajomością podstaw języka migowego).

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 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 także obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą pod uwagę współpracę. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracownika z niepełnosprawności – pozyskiwa wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzę i aprobatę – z innych osób.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Może więc i wsparcie trenera pracy byłoby jednak ograniczone tylko 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 wyjatkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

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.

Osoby z tego typu niepełnosprawnością powinny pracować w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, uciszenia ruchu i hałas. 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 tuż po podjęciu pracy potrzebny może być trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.



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





5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania 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 tego typu niepełnosprawnością, ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebują przede wszystkim dostosowania tempa pracy do indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie osoby z zespołu pracowniczego, odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (jest zasadą, 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, wewnętrzne działy, takie jak kadry,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 posługiwać się przykładami zaczerpniętymi z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów anglojęzycznych, a zamiast liczb czy danych procentowych należy używać słów „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania – krótkie.

5.6. Osoby z epilepsją

Osoby z epilepsją (wybrane przypadki) zatrudnione w zawodzie magazyniera nie potrzebują specjalnego przystosowania stanowiska pracy. Powinny jednak pracować w zespole, w warunkach niesprzyjających nasileniu objawów (np. ograniczenie pracy z monitorem komputera) oraz zapewniających im bezpieczeństwo (np. bez konieczności korzystania z urządzeń mechanicznych typu podnośnik czy wózek widłowy).

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