



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

POMOCNICZY PRACOWNIK PRZY UPRAWIE ROŚLIN I HODOWLI ZWIERZĄT

1. Informacje ogólne

Pomocniczy pracownik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt zajmuje się wykonywaniem pracy fizycznej związanej z pracami typowo rolniczymi. Do jego obowiązków, jeżeli chodzi o uprawy roślin, może należeć:

- uczestniczenie w obsiewaniu terenów przeznaczonych pod uprawy roślin
- nawożenie upraw roślin ze stosowaniem nawozów naturalnych i sztucznych, a także zapewnienie odpowiedniego poziomu nawodnienia i w niektórych przypadkach także odpowiedniej temperatury (uprawy szklarniowe)
- doglądanie upraw, dbanie o ich prawidłowy wzrost
- zbieranie plonów z uprawy
- obsługa maszyn i urządzeń rolniczych służących do przygotowania gleby do zasiewu, nawożenia, zbierania plonów
- konserwacja ww. maszyn i urządzeń
- prace porządkowe na terenie gospodarstwa.

Zadania z zakresu hodowli zwierząt mogą obejmować opiekę nad zwierzętami, w tym karmienie, wypasanie, dbałość o czystość zwierząt i ich zagrod. Do obowiązków osoby zatrudnionej na tym stanowisku może należeć także dbałość o zdrowie zwierząt, odpowiedni pokarm i warunki bytowe.

Zakres obowiązków pomocniczego pracownika przy uprawie roślin i hodowli zwierząt może być bardzo szeroki. Zależy od profilu przedsiębiorstwa rolnego bądź produkcyjnego, w którym zostaje zatrudniony. Zróżnicowanie obowiązków wynika nie tylko z ogólnej specjalizacji przedsiębiorstwa (uprawa roślin – hodowla zwierząt), lecz także ze specyfiki konkretnej uprawy czy hodowli konkretnego gatunku zwierząt, a także przeznaczenia produkowanych produktów.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pracownikom stawia się bardzo wysokie wymagania pod względem fizycznym, wysiłkowym. Godziny pracy mogą być doznacowane i zależą głównie od specyfiki danej uprawy czy hodowli.

Do czynników uciążliwych bądź szkodliwych, związanych z tą pracą, zalicza się: duży wysiłek fizyczny, różne warunki atmosferyczne, doznacowane warunki temperaturowe, wilgotność, czasem przebywanie w pomieszczeniach dusznych i trudnych bądź nieumożliwiających do przewietrzenia, kontakt ze zwierzętami, ich ekskrementami, a więc również potencjalnymi chorobami. Pomocniczy pracownik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt może być narażony na działanie różnych substancji chemicznych. Praca z użyciem urządzeń i maszyn rolniczych może stwarzać niebezpieczeństwo urazów.

2. Wymagania

Pomocniczy pracownik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt musi mieć specyficzną wiedzę dotyczącą rolnictwa – upraw polowych, ale także biologii, czasem weterynarii oraz mechaniki i obsługi stosowanych maszyn czy sprzętu zmechanizowanego.

Cechy psychiczne wymagane w zawodzie rolnika upraw polowych to: spostrzegawczość, umiejętność obserwacji, wytrwałość i cierpliwość, szybki refleks, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych.

W zawodzie tym wymagana jest zręczność rąk i palców, sprawność kończyn dolnych oraz pożądana ogólna sprawność fizyczna (praca w ciągłym ruchu), a więc prawidłowe funkcjonowanie podstawowych układów: krążenia, oddechowego, nerwowego, trawiennego, mięśniowego, kostno-stawowego.

Nieodzowny jest dobry wzrok oraz prawidłowe rozróżnianie barw i widzenie stereoskopowe, a ponadto dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa i sprawność zmysłu równowagi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przy pracach ręcznych istotny jest dobrze rozwinięty zmysł dotyku.

W przypadku wielu czynności ważny jest odpowiedni stan słuchu, pozwalający np. na kierowanie traktorami i innymi maszynami rolniczymi lub na prowadzenie komunikacji werbalnej czy percepcję ostrzeżeń dźwiękowych.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie pomocniczego pracownika przy uprawie roślin i hodowli zwierząt są zaburzenia niewielkiego stopnia sprawności kończyn górnych w zakresie zgiętności palców i ręki, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych.

Trudno ci mogłoby być osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku niedającymi siłą skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi oraz z dużego stopnia zaburzeniami dotyczącymi rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej i percepcji kształtów. Utrudnieniem są również zaburzenia zmysłu równowagi i zmysłu dotyku.

Przeciwwskazaniem do podjęcia pracy w zawodzie jest padaczka.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na stosowane związki chemiczne znajdujące się w rodkach owadobójczych, chwastobójczych i nawozach oraz z chorobami skóry rąk.

Bezwzględnym przeciwwskazaniem jest nosicielstwo chorób zakaźnych.

W przypadku wielu czynności ograniczeniem może być także niepełnosprawność narządu słuchu, która nie pozwala np. na zdobycie uprawnień do kierowania traktorem lub na prowadzenie komunikacji werbalnej czy percepcję ostrzeżeń dźwiękowych.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Pomocniczym pracownikiem przy uprawie roślin i hodowli zwierząt może zostać osoba z dysfunkcją narządu ruchu w zakresie kończyn górnych niewielkiego stopnia. Warunkiem jest odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy oraz zakresu obowiązków (wybór między pracą biurową a pracą w terenie).

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwe jest zatrudnienie osób z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli skorygowana jest przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe, a także osób z zaburzeniami widzenia o zmroku.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu, które mogą na dostatecznym stopniu korygować aparatem słuchowym, mogą wykonywać zawód pomocniczego pracownika przy uprawie roślin i hodowli zwierząt pod warunkiem, że ich dysfunkcja nie ogranicza w znacznym stopniu możliwości kontaktowania się z innymi, niezależnego przy danym zajęciu, oraz jeżeli pozwala, np., na zdobycie uprawnień do kierowania traktorami lub innymi pojazdami rolniczymi, gdy muszą być używane. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością słuchu, w określonych sytuacjach, może być wsparte poprzez przystosowanie środowiska pracy.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

k tem chorób układu trawiennego i immunologicznego, ze wzgl du na cz ste wyst powanie dodatkowych dolegliwo ci w tym obszarze. Osoby z nadwra liwo ci słuchow lub dotykow powinny unika tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczno wysokiej sprawno ci fizycznej w ci gu wielu godzin pracy s wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z dysfunkcj sfery intelektualnej

Szans na zatrudnienie w zawodzie maj osoby z niepełnosprawno ci intelektualn w stopniu lekkim. Mog one uzyska odpowiednie kwalifikacje w specjalnych szkołach zawodowych lub w wyniku szkolenia w zakładzie. Osoby te powinny by uczone konkretnych zada praktycznych.

Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawno ci intelektualnej powinny pracowa w zespole, wykonuj c na pocz tku proste, nieskomplikowane czynno ci pod nadzorem. W miar nabywania do wiadczenia mo na im powierza zadania trudniejsze i bardziej złoż one.

Osoby z niepełnosprawno ci intelektualn b d potrzebowały wsparcia w nauczaniu ich wykonywania konkretnych czynno ci zawodowych. Prac mog wykonywa pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywn form adaptacji zawodowej tych osób jest bie ce wsparcie trenera pracy. Osoby z tym stopniem niepełnosprawno ci mog uzyska umiej tno ci niezb dne do wykonywania czynno ci podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i mo liwo ci osób z niepełnosprawno ci

5.1. Osoby z dysfunkcj narz du ruchu





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę.

Polecane są prace polowe, które w dużej mierze mogą być zautomatyzowane, a na wybranych stanowiskach – można zastosować specjalne przyrządy i uchwyty ograniczające zaangażowanie i wysiłek mięśni kończyn górnych oraz eliminujące zaangażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacji jednej z kończyn). Wykonywane czynności mogą też wymagać adaptacji kształtu części chwytowych narzędzi.

Niezbędne może się okazać częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Pomocne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn oraz elementów sterujących i dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

Istotnym usprawnieniem jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

Czasem wskazane jest ograniczenie obowiązków osoby z dysfunkcją narządu wzroku o zadania wykonywane w trudnych warunkach i miejscach, w których nie ma możliwości zapewnienia dobrego oświetlenia. Osoby z dysfunkcjami wzroku nie powinny pracować w terenie, w trudnych warunkach, na przykład w miejscach, gdzie od dobrego wzroku i dostrzegania potencjalnych różel zagrożenia zależy ich zdrowie i bezpieczeństwo.





5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące powinny używać aparatu słuchowego odpowiednio korygującego słuch, np. w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy; słuch wydolny socjalnie) czy też tak, aby możliwe było kierowanie traktorami lub innymi pojazdami rolniczymi albo bezpieczne wykonywanie określonych czynności (np. percepcja ostrzeżeń dźwiękowych). W przypadku tego zawodu można również ograniczyć obowiązek osoby z niepełnosprawnością słuchu eliminując te, które np. wymagają intensywnego kontaktu z ludźmi.

Tam gdzie to tylko możliwe wskazane jest zastosowanie wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi, uzupełnienie bodźców słuchowych o wizualne bodźce dźwiękowe, na przykład wprowadzenie sygnalizacji świetlnej/wizyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie (jako dodatkowej formy zabezpieczenia). Środowisko pracy powinno być zaopatrzone w napisy i tablice informacyjne.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownicy podejmujący pracę w tym zawodzie 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 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 pod uwagę współpracę. 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron 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. Może liwo ci wsparcia trenera pracy byłyby 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 (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.

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 niepełnosprawności powinny pracować w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, ucisk 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. Niekiedy, zwłaszcza tu po podjęciu pracy, może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi nie potrzebują specjalistycznego dostosowywania stanowiska pracy pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza ogólnymi zasadami odnoszonymi do wszystkich pracowników. Jeśli niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną, należy zastosować zasady dostosowywania stanowiska pracy określone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności.

Osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi 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 niepełnosprawnościami intelektualnymi, ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebują przede wszystkim dostosowania tempa pracy do indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. 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 wymagać 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 wymagać 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 niepełnosprawnościami intelektualnymi (np. toalety, bufet, różne działy, takie jak kadry, magazyny itp.) powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi zrozumienie oraz identyfikację miejsc.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

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



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

