



SPEDYTOR

1. Informacje ogólne

Do głównych zadań spedytora należy organizowanie transportu samochodowego, lotniczego, kolejowego eksportowanych i importowanych towarów, a także transport wewnętrzny kraju.

Spedytor najczęściej wykonuje następujące czynności:

- opracowuje instrukcje wysyłkowe i informacje dla klientów
- sporządza umowy z klientami krajowymi i zagranicznymi
- organizuje odprawy celne, prowadzi ich rozliczenia
- prowadzi rozliczenia towarów, rozliczenia wysyłki towarów oraz korespondencję z kontrahentami, urzędami.

Miejsmem jego pracy są magazyny oraz biura. W pracy posługuje się telefonem, faksem, mailem, komputerem.

Praca ma charakter usługowy i organizacyjny. Dominują czynności umysłowe polegające np. na planowaniu, organizowaniu.

Spedytor regularnie spotyka się z kontrahentami, rozmawia z nimi, negocjuje, ustala warunki. Kontaktuje się z nimi zarówno osobiście, jak i telefonicznie, mailowo, faksem. W relacjach tych bezpośrednio reprezentuje firmę. Jego praca jest nadzorowana, okresowo konsultowana przez zwierzchnika.

Zazwyczaj 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 bądź w systemie zmianowym.



2. Wymagania

Spedytora powinny cechować: umiejętność organizacji pracy, podzielność uwagi, dobra pamięć, zdolności rachunkowe. Niezbędna jest umiejętność negocjacji, łatwości nawiązywania kontaktów, inicjatywa oraz odporność na stres.

Specyfika zawodu wymaga dużej samodzielności w organizowaniu sobie stanowiska pracy, poczucia odpowiedzialności. Praca spedytora jest zajęciem samodzielnym, jednak niezbędna jest także umiejętność pracy w zespole, współdziałania.

Dużą część zadań polega na sprawnym opracowywaniu trasy transportu, dlatego pożądana jest także wyobraźnia przestrzenna. Ponadto do sprawnego wykonywania czynności zawodowych jest przydatny sprawny słuch i wzrok. Dodatkowo potrzebna umiejętność spedytora zajmującego się importem i eksportem towarów jest znajomość języków obcych.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są dysfunkcje znacznego stopnia kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręk, wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także zaburzenia niewielkiego i dużego stopnia w zakresie koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Utrudnieniem w tym zawodzie jest niepełnosprawność 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 piśmie i mowie (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 zarówno z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych, jak i z dysfunkcją kończyn dolnych mogą być zatrudnione w zawodzie spedytora, ponieważ jest to możliwe wykonywanie pracy w pozycji siedzącej, a czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera i urządzenia biurowych). Stąd ten zawód mogą wykonywać osoby jednoręczne, a także osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest właściwa organizacja pracy oraz identyfikacja indywidualnych barier i racjonalne dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwość wykonywania zawodu mają osoby słabowidzące, pod warunkiem stosowania przez nie odpowiednich szkielec optycznych lub soczewek kontaktowych.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności, których wykonywanie wiąże się z hałasem), jeżeli zapewnią im odpowiednie pomoce techniczne oraz właściwie przygotuje środowisko i stanowisko pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

W przypadku osób słabosłyszących, od których wymagana będzie 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 bardzo ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, 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 ich rytmu dnia i nocy oraz jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i 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 epilepsję mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a praca wykonywana na stanowisku 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

Dla osób z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych mogą być potrzebne indywidualne pomoce techniczne, które usprawniają pracę biurową, w tym np.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

specjalna klawiatura komputerowa. Osoby z niesprawnymi kończynami górnymi mogą korzystać ze specjalnie przystosowanego sprzętu komputerowego (np. myszki, padu) lub specjalistycznego oprogramowania komputera, umożliwiając im korzystanie z niego bez użycia lub z ograniczonym użyciem kończyn górnych.

Istotne jest całkowite lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających bardzo dobrej sprawności 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 powodu ograniczonej mobilności osób z dysfunkcją kończyn dolnych trzeba tak zorganizować pracę, aby większość zadań mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Polecane są uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie się podczas stania. Można wykorzystywać pomoce techniczne usprawniające pracę biurową. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością, np. zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, trzeba zlikwidować bariery architektoniczne, w tym zapewnić odpowiedni szerokość wewnętrznych ciągów komunikacyjnych, wolne drogi komunikacyjne, odpowiedni szerokość drzwi do pomieszczeń i wind oraz zlikwidować bariery architektoniczne w drodze do zakładu pracy, na terenie parkingów, chodników i podjazdów.

W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować przestrzeń stanowiska pracy i wysokość położenia blatu stołu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

lub biurka do indywidualnych potrzeb pracownika, a także zapewni swobodny dostęp do szaf i regałów z materiałami. Może być wskazane częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Polecana jest praca biurowa, z użyciem komputera, zespołowa, która umożliwia podział obowiązków wśród współpracowników.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zatrudnione osoby z taką dysfunkcją powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Mogą także wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupa powiększająca, lornetki, monokulary). Należy w określonych sytuacjach częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające bardzo dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest też dobre przygotowanie stanowiska pracy przez zastosowanie właściwego oświetlenia, kontrastowego (ciemnego) tła biurka, eliminację potencjalnych różnic kolorów (matowe powierzchnie). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska pracy. W przypadku pracy z komputerem można wykorzystywać specjalne edytory tekstu powiększające litery i grafiki. Dodatkową opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie), co jest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole lub kontaktujących się z klientami.

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

Wskazane jest również 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 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. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również, gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogą wykonywać czynności związanych z pracą w hałasie.

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 bardzo mała. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zespołem współpracowników pomagaj również znaki b d symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się 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 także wypracować 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 osób.

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. Choćliwość wsparcia przez trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłaby kompetencji



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 wyjątkowej sytuacji (związanej z jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna także istnieć możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, na wybranych stanowiskach, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa i narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

Osoba z epilepsją wykonująca zawód powinna 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.

Uwaga. Każdego 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 przystosowanie stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

CIOP  **PIB**