



ADMINISTRATOR STRON INTERNETOWYCH

1. Informacje ogólne

Administrator stron internetowych dba o serwer strony i zapewnia jego prawidłowe działanie, wykonuje czynności związane z funkcjonowaniem strony internetowej (należą do nich m.in.: aktualizacja treści, modyfikacja i rozbudowa strony, dbałość o bezpieczeństwo informacji, monitorowanie błędów występujących na stronie) oraz dostosowuje stronę do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Wykonuje te następujące czynności: zadania związane z funkcjonowaniem stron (archiwizacja plików, weryfikacja przestrzeni dyskowej, nadzór nad bezpieczeństwem systemu), obsługa użytkowników (rejestracja, odblokowywanie i usuwanie kont).

Administrator stron internetowych może pracować w pomieszczeniach biurowych firm i instytucji, które go zatrudniają lub wykonywać swoje obowiązki zdalnie. Narzędziem pracy administratora jest komputer z dostępem do Internetu. Dominującą czynnością motoryczną jest siedzenie. Osoby wykonujące ten zawód narażone są na problemy z kręgosłupem, narządami wzroku i zmianami w układzie kostno-stawowym. Jest to praca o niskim obciążeniu fizycznym.

Administrator stron internetowych wykonuje swoje obowiązki samodzielnie, w różnych godzinach (na ogół pracuje od 6 do 9 godzin). Jest to praca mająca charakter zrutynizowany ze względu na powtarzające się cyklicznie czynności. Administrator stron internetowych jest nadzorowany okresowo, a nadzór dotyczy realizacji konkretnych zadań i celów.

2. Wymagania





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedstawiciel tego zawodu powinien mieć zdolności analityczne oraz umiejętność zaplanowania i zorganizowania własnej pracy. Potrzebne są inicjatywa i umiejętność perspektywicznego oraz twórczego myślenia.

Od administratora stron internetowych wymaga się: spostrzegawczości, cierpliwości, wytrwałości, opanowania, dokładności, staranności, umiejętności analizy sytuacji, zdolności koncentracji, podzielności uwagi i zapamiętywania dużej ilości różnorodnego materiału. Wskazane są uzdolnienia techniczne. Konieczne są elastyczność i umiejętność pracy w szybkim tempie.

Praca w tym zawodzie wymaga ciągłego uczenia się i rozwijania kompetencji zawodowych. Administrator stron internetowych musi znać język angielski, przynajmniej w stopniu podstawowym, z uwzględnieniem słownictwa branżowego.

Osoba wykonująca ten zawód nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, ponieważ praca wymaga niewielkiego obciążenia fizycznego. Powinien jednak odznaczać się sprawnością narządu wzroku w zakresie: zdolności ostrego widzenia, prawidłowego rozróżniania barw i małych szczegółów pracy wzrokowej oraz koordynacji wzrokowo-ruchowej. Potrzebna (do obsługi komputera) jest zręczność rąk i palców. Ze względu na stały kontakt ze współpracownikami i klientami wymagany jest dobry słuch pozwalający na swobodną komunikację.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Przeciwwskazaniami względnymi do wykonywania zawodu są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kości i stawów górnych w zakresie zręczności palców i rąk.

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kontaktowymi oraz zaburzenia do tego stopnia w zakresie rozróżniania barw i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Z uwagi na potencjalną konieczność podejmowania kontaktów z klientami ograniczeniem jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z niepełnosprawnościami narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych mają możliwość wykonywania zawodu warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym przystosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

W zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, gdy praca wykonywana jest głównie w pozycji siedzącej. Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich również mogą pracować w tym zawodzie pod warunkiem zapewnienia odpowiednich technicznych i organizacyjnych warunków stanowiska i środowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób widzących obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych, jeżeli dysfunkcja po skorygowaniu nie ogranicza komunikacji werbalnej ze współpracownikami i klientami. Konieczne jest odpowiednie przystosowanie środowiska i stanowiska pracy.

Osoby głuche i głuchonieme również mogą być zatrudnione na wybranych stanowiskach, zależnie od indywidualnej sytuacji i rodzaju zlecenia. Warunkiem jest właściwa organizacja pracy i przygotowanie środowiska i stanowiska pracy.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca, poza wyjątkowymi sytuacjami (takimi jak wyjazdy czy sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z autyzmem i z zespołem Aspergera mogą wykonywać zawód, jeżeli obowiązki służbowe nie wymagają zarządzania zespołem ludzi. Konieczne jest jednak zbadanie, czy nie cierpi one na schorzenia układu trawiennego lub immunologicznego, by szkodliwe warunki pracy nie wpływały negatywnie na ich stan zdrowia. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową nie powinny wykonywać tego zawodu.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach, pod warunkiem że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aura, 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Mogłyby one zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie jest źródłem potencjalnych zagrożeń w przypadku 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, które usprawniają pracę przy komputerze i biurówczych obsługa urządzeń. Osoby z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą potrzebować pomocy technicznych (takich jak ortezy, protezy) ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym obsługę komputera.

Obecny stan technologiczny sprzętu komputerowego dostosowanego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładkami ograniczającymi, z dużymi klawiszami czy dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych należy, jeżeli jest to możliwe, tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby praca mogła być wykonywana w pozycji siedzącej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokość położenia blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb: zapewnić jego regulowanie wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Osoby ze znacznym nawet uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym po amputacjach nóg, mogą być zatrudnione, ponieważ praca może być wykonywana w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, potrzebują likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej na stanowisku pracy oraz dostosowania przestrzeni stanowiska pracy i wysokość położenia blatu stołu do indywidualnych potrzeb. Należy zapewnić dostępność szaf, szafek czy regałów bez konieczności manewrowania wózkiem. Konieczne jest usunięcie lub zniwelowanie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych i podłóg wewnątrz budynku.

Czasem potrzebne jest zainstalowanie w odpowiednich miejscach uchwytów, aby ułatwić przesiadanie się osoby niepełnosprawnej z wózka i na wózek.

Z uwagi na ograniczoną mobilność tych osób wykonywanie obowiązków wymaga właściwej organizacji pracy.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować odpowiednie pomoce optyczne korygujące wady wzroku (soczewki kontaktowe, szkła korekcyjne).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pomocne może być odpowiednie oświetlenie miejsca i stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (takich jak lupy, lunety, monokulary) oraz przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowanie powierzchni). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki urządzeń i elementów pomieszczenia oraz elementów architektonicznych, a także dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć zapewnione odpowiednie doświetlenie światłem elektrycznym pomieszczenia i stanowiska pracy.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć oświetlenie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny być o możliwie najmniejszej jasności.

Dla osób pracujących przy komputerze pomocne jest specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafiki). Dodatkową opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby te powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się, czyli mieć słuch wydolny społecznie.

W stałym miejscu pracy zaleca się ograniczenie hałasu tła (w tym np. ograniczenie hałasu pochodzącego z sąsiednich stanowisk pracy) oraz, w celu poprawy warunków percepcji dźwięku i komunikacji werbalnej, pogłosu. Zaleca się również, w stałym miejscu pracy, rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (takich jak pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny) lub sygnalizacji wibracyjnej, informuj o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon czy komputer, były, w miarę możliwości, dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drgań lub wykorzystując przewodnictwo kostne.

Pomocny jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia na wybranych stanowiskach osób głuchych, zwłaszcza gdy potrafi odczytywać mowę z ust i ich mowa jest wyraźna, mimo ograniczeń ze względu na częste kontakty z ludźmi.

Zawód mogą wykonywać także osoby głuchonieme po odpowiednim dostosowaniu zadań.

Osoby głuche, w tym głuchonieme, powinny pracować samodzielnie lub w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz. Jest to możliwe, gdy praca wykonywana jest przez zespół osób, które dzielą się zadaniami. Wymaga to właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Komunikowanie się z zespołem ułatwiają znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy.

Niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy, np. poprzez zainstalowanie sygnalizacji świetlnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie. Napisy, tablice informacyjne i znaki ostrzegawcze powinny być umieszczone w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niebezpieczne: przy schodach, przy drzwiach wyjściowych, na drogach komunikacyjnych wewnątrz budynku, itp. Zaleca się zastąpienie wszelkiego rodzaju ostrzeżeń dźwiękowych wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi lub sygnałami wibracyjnymi.

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 dotyczące podejmowanych zadań.

W firmie należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować obyczaj interesowania się przez członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania go pod uwagę we współpracy. Współpracownicy 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 może korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego lub trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się spośród współpracowników lub być zatrudniony specjalnie na to stanowisko. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy jest jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie obejmującej kompetencji zawodowych. Wsparcie powinno trwać tylko pewien, niedługi czas. Na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie, zgodnie z charakterem stanowiska pracy.

Zatrudniona osoba powinna mieć możliwość korzystania z elastycznych: czasu pracy i zakresu obowiązków. Zatem w wyjatkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnościami osoby) zakres obowiązków może być



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zmodyfikowany w sposób umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno istnieć także umożliwienie okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem i z zespołem Aspergera powinny pracować w małym zespole, w cichym miejscu, bez narażania ich na liczne bodźce sensoryczne, ucisk i hałas. Niezalecane jest zatrudnienie w tzw. „open space”. Osoby te powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. Niezbędne są: dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przeciążenia i stresu. Nie powinna polegać na zarządzaniu pracami innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami, w tym z klientami. W niektórych przypadkach potrzebny może być trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem autyzmu/Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, nie wywołująca stresów i napięć, które mogłyby przyczyniać się do napadów.

Wykonując ten zawód osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać i zapobiegać napadom.

Współpracownicy powinni być poinformowani o tym, 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.