



MASZYNISTKA

1. Informacje ogólne

Maszynistka zajmuje się pisaniem tekstów w języku polskim lub obcym na komputerze. Najczęściej jej zadaniem jest odsłuchiwanie i spisywanie treści wywiadów, rozmów telefonicznych, konferencji, przebiegu rozprawy, obrad, a także przepisywanie i kopisów. Maszynistka powinna wierne odtworzyć przekaz mówiony, rozróżnić poszczególnych mówców, zachować chronologię wypowiedzi itd. Osoba zatrudniona w tym charakterze często rejestruje zapis przebiegu wystąpienia na cyfrowym lub analogowym dyktafonie, aby z jego wykorzystaniem uzupełnić w późniejszym terminie brakujące fragmenty maszynopisu.

Obecnie maszynistka pełni jednocześnie rolę asystentki, która potrafi wykonać protokół z zebrania czy wywiadów – rodzaj podsumowania. Protokoły przygotowywane przez maszynistkę mogą zarówno zawierać wyłącznie wnioski, postanowienia i najważniejsze punkty wystąpienia, jak i być uzupełnione o opis i personalia mówców, czas i miejsce ich wystąpienia, a nawet relację z reakcji audytorium. Podsumowania i protokoły sporządzane przez maszynistkę mogą dotyczyć również informacji, które są zbierane za pomocą różnego typu formularzy. Czasem maszynistka/asystentka pisze „pod dyktando” swojego przełożonego.

Maszynistka musi znać podstawowe edytory tekstu i zasady kompozycji dokumentu, a także programy graficzne, czasem nawet statystyczne, konieczne do wykonywania wykresów, tabel, rysunków i podstawowych obliczeń. Często bowiem praca maszynistki/asystentki polega na wykonywaniu podsumowań w formie prezentacji multimedialnych.

Praca maszynistki odbywa się w miejscach wystąpień publicznych, spotkań biznesowych itp. Mogą to być sale konferencyjne, salone, sejmowe, wykładowe, biura. Możliwość zatrudnienia w tym charakterze stwarzają liczne instytucje, organizacje i inne podmioty, organizujące konferencje i inne wystąpienia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Maszynistka pracuje indywidualnie, ale jej praca opiera się na intensywnych kontaktach z innymi osobami i zazwyczaj jest nadzorowana. Godziny pracy są stałe lub zależą od terminów konferencji czy obrad. Charakter pracy może wymagać wyjazdów poza miejsce zamieszkania, także zagranicznych.

2. Wymagania

W zawodzie maszynistki istotne są takie cechy psychiczne, jak: skrupulatność, cierpliwość, komunikatywność, dokładność, odpowiedzialność, umiejętność pracy w szybkim tempie. Ważne są zdolności związane z dużą koncentracją uwagi przez większość dnia pracy, spostrzegawczość, dobre pamięci i logicznym rozumowaniem.

Kandydat do zawodu nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, praca ta bowiem wiąże się z niewielkim obciążeniem fizycznym.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie maszynistki są zaburzenia niewielkiego stopnia zrzuczości palców i rąk, zaburzenia narządu słuchu. Przeszkodą w wykonywaniu zawodu są zaburzenia drugiego stopnia układu nerwowego i kostnowązowego. W zawodzie maszynistki nie ma przeciwwskazań do pracy osób niewidomych lub słabowidzących pod warunkiem odpowiedniego przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w zawodzie maszynistki osób z dysfunkcjami w obszarze kończyn dolnych, także poruszających się na wózkach inwalidzkich, po



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy. Wymagane jest wówczas takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Możliwe jest zatrudnienie osób z dysfunkcją niewielkiego stopnia ko czynności górnich, która nie wyklucza wykonywania czynności precyzyjnych.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku dają się skorygować przez zastosowanie pomocy optycznych mogą wykonywać zawód, pod warunkiem właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy. Dostępne udogodnienia techniczne pozwalają na zatrudnienie w zawodzie maszynistki, na wybranych stanowiskach pracy, także osoby niewidzące.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy. Wymagana jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego w celu zapewnienia komunikacji werbalnej.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie) jest bardzo 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).

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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych 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 epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód, na wybranych stanowiskach pracy, 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 z epilepsją mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 wymagać zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej – z nakładkami ograniczającymi, dużymi klawiszami czy dotykowej oraz myszki. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im obsługę komputera. Obecny stan technologiczny dotyczący dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Zwiększa to w sposób znaczący możliwości pracy tych osób.

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

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osoby poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby nawet ze znacznym uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym z amputacjami nóg, mogą wykonywać wszystkie czynności w tym zawodzie, gdy mogą być realizowane w pozycji siedzącej.

W przypadku osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się na wózkach inwalidzkich, 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 i wysokości blatu stołu do indywidualnych potrzeb oraz zapewnienie dostępu do szaf i szafek czy regałów na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Konieczne jest również usunięcie barier architektonicznych na terenie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnątrz budynku.

Czas istotne jest także zainstalowanie uchwytów w odpowiednich miejscach, aby ułatwić przesiadanie się z wózka i na wózek.

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z tego typu niepełnosprawności konieczna jest właściwa organizacja pracy.

W przypadku wykonywania zawodu przez osoby ze znacznymi dysfunkcjami narządu ruchu w obrębie kończyn dolnych może się pojawić problem z dostępem do wszystkich budynków i miejsc, w których jest wykonywana. Dlatego, z uwagi na ograniczone możliwości tych osób, wskazane może być wyeliminowanie z zakresu obowiązków niektórych działań, pomocna może się okazać praca zespołowa, z możliwością podziału obowiązków.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z nieznacznymi dysfunkcjami narządu wzroku mogą się skorygować szklami optycznymi, powinny korzystać ze szkła optycznych lub soczewek kontaktowych. Mogą również, w miarę potrzeb, wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, powiększalniki), a także używać większej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

czcionki b d specjalnego programu powiększającego, zainstalowanego w komputerze. Dodatkową opcją wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

W przypadku osób słabowidzących wymagane jest dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn, ścian i podłogi pomieszczenia, stosowanie kontrastowego tła blatu lub stołu warsztatowego względnie podłogi oraz narzędzi pracy i eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia, a także dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone wiatłem elektrycznym pomieszczenie i stanowisko pracy.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć oświetlenie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jasnością.

Pracownicy w tym zawodzie mogą podjąć również osoby niewidome i z wszelkimi dysfunkcjami narządu wzroku, pod warunkiem dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia, właściwej organizacji pracy i wyposażenia stanowiska w odpowiednie urządzenia wspomagające. Osoby te mogą korzystać z komputera dzięki zastosowaniu np. syntezatora mowy w komputerze, skanera, monitora dotykowego, klawiatury brajlowskiej, drukarki brajlowskiej, notatnika brajlowskiego lub dźwiękowego, oprogramowania umożliwiającego wydawanie poleceń głosem czy zastąpienie oznaczeń graficznych sygnałami dźwiękowymi. Wskazane jest także zmodyfikowanie lub ograniczenie wykonywanych czynności, aby nie wymagały sprawności narządu wzroku. Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń, wyznaczenie wewnętrznych dróg komunikacyjnych i zainstalowanie poręczów wzdłuż tych dróg, zrównoważona faktura podłogi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Należy w określonych sytuacjach częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby słabosłyszące powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w określonych pasmach mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w miejscach występowania publicznych, spotkań biznesowych itp. Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Osoby głuche i głuchonieme

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

Istnieje niewielka możliwość zatrudnienia osób z tego rodzaju niepełnosprawności. Osoby głuche lub głuchonieme powinny pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takich osób 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. Ponadto 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 otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje dotyczące 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 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 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. Choćliwo 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

Powinny pracować w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch 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 oraz nie powinna polegać na zarządzaniu pracami innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub tuż po podjęciu pracy może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem 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 pracy, w zespole, a praca powinna być nadzorowana. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

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

Polecana jest praca stacjonarna w biurze.

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