



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ZAWODOWY DZIAŁACZ ORGANIZACJI POZARZĄDOWEJ

1. Informacje ogólne

Zadaniem zawodowego działacza organizacji pozarządowej jest być przedstawicielem danej organizacji. Reprezentuje on jej członków na zewnątrz. Jeżeli jest to duża organizacja o zasięgu ogólnokrajowym, działacz często reprezentuje ją publicznie, przedstawiając jej cele, uzasadniając działania i propagując pewne idee.

Praca zawodowego działacza jest determinowana zasadami i celami opisanymi w statucie organizacji. To one są wyznacznikiem jego zadań. Po ustaleniu danego celu działacz musi zorganizować swoją pracę w ten sposób, aby zostało osiągnięte. Jeżeli np. organizacja ma problemy ze sfinansowaniem swojej działalności konkretnego celu, zadaniem zawodowego działacza jest zdobycie potrzebnych środków finansowych.

W zależności od wielkości i struktury organizacji zawodowy działacz może jednocześnie kierować całą organizacją jako przewodniczący czy prezes albo zajmować się jedynie wycinkiem działalności, np. działem skarg i zażaleń, organizowaniem spotkań, rejestracją, naborem nowych reprezentantów, udzielaniem porad prawnych itp.

Zawodowi działacze są wybierani spośród członków organizacji. Mogą być od razu typowani do konkretnych zadań albo samodzielnie dzieląc zadania między siebie.

Zwykle zawodowy działacz wykonuje swoją pracę w pomieszczeniach biurowych. Nie zawsze są to wygodne, dobrze przystosowane miejsca. Czasami w biurach jest ciasno, utrudnienie stanowi duża liczba interesantów odwiedzających działacza. Zawodowy działacz może także reprezentować swoją organizację publicznie na różnego rodzaju festynach, zebraniach bądź w mediach. Wówczas warunki jego pracy są zmienne – czasami mogą to być małe, ciasne pomieszczenia, w których w jednym czasie przebywa wiele osób, a czasem musi przebywać na zewnątrz, w różnych warunkach pogodowych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zawodowy działacz ma częsty kontakt z ludźmi. Zarówno indywidualny – np. podczas wizyt interesantów w biurze, jak i grupowy – podczas festynów, zebrań, spotkań.

Czas pracy zawodowego działacza może być nieregularny, zwłaszcza w sytuacjach reprezentowania stowarzyszenia na różnego rodzaju spotkaniach, zebraniach, festynach. Może się zdarzyć, że działacz będzie musiał wykonywać swoje zadania w weekendy lub w późnych godzinach popołudniowych. Praca działacza zazwyczaj ma różną intensywność w poszczególnych okresach w roku.

Praca zawodowego działacza ma charakter zmienny.

2. Wymagania

Zawodowy działacz powinien być osobą otwartą, komunikatywną, umiejętnie nawiązywać kontakty i zdobywać zaufanie, uczciwą, a także dyspozycyjną, szybką i dynamiczną. Ważne cechy to umiejętność zachowania spokoju i opanowania w sytuacjach stresujących oraz cierpliwość. Powinien cechować się wysoką kulturą osobistą, potrafi zachować się dyplomatycznie. Potrzebna jest umiejętność łatwego wypowiadania się oraz sprawnego i jasnego formułowania myśli. Wskazana jest zdolność obserwacji, spostrzegawczość. Bardzo ważną są zdolności organizacyjne i samodzielność.

Praca zawodowego działacza nie wymaga specjalnego wysiłku fizycznego, jest zaliczana do lekkich, ale przydatna jest sprawność układu kostno-stawowego i mięśniowego, ponieważ charakter pracy wymaga częstego przemieszczania się.

Nierzadko istotnym może okazać się stan słuchu: powinien umożliwiać pracę w terenie, a w przypadku osób pracujących w zespole lub prowadzących działalność publiczną – umożliwiać komunikację werbalną.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikiem utrudniającym pracę w 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 równie wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme).

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją zarówno kończyn górnych, jak i kończyn dolnych mają możliwość wykonywania zawodu, mogą one bowiem wykonywać pracę w pozycji siedzącej, a czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera). Zawód mogą także wykonywać osoby jednoręczne, osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest odpowiednia organizacja pracy i dostosowanie obiektu, pomieszczenia oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwość wykonywania zawodu mają osoby słabowidzące i niewidome pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i przystosowania warunków środowiska (technicznych i organizacyjnych) oraz stanowiska pracy.

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, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych. Tam gdzie jest wymagana komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie) jest 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 firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

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 aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz że 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.

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 sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej – z nakładką ograniczającą, dużymi klawiszami czy dotykowej oraz myszki. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiającej im pracę, w tym 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 znacząco możliwości pracy tych osób.

Praca może wymagać częściowego lub całkowitego wyeliminowania zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby całość z nich mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu rąk pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (regulowana



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wysoko, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

Osoby nawet ze znacznym uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym z amputacjami nóg, mogą wykonywać wszystkie czynności w tym zawodzie, gdy można je realizować 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 istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy, oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu stołu do indywidualnych potrzeb oraz zapewnienia dostępu do szaf i szafek czy regałów na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Konieczne jest również usunięcie i zniwelowanie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnątrz budynku.

Czsto wskazane jest zainstalowanie uchwytów w odpowiednich miejscach, tak aby ułatwić przesiadanie się z wózka i na wózek.

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych ich praca wymaga właściwej organizacji.

Wykonywanie zawodu przez osoby ze znacznymi dysfunkcjami narządu ruchu w obrębie kończyn dolnych może się być trudne do dostępu do wszystkich potrzebnych budynków i miejsc. Z tego względu może być wskazane wyeliminowanie z zakresu obowiązków niektórych działań, pomocna może się okazać praca zespołowa, z możliwością podziału obowiązków.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące, których upośledzenie wzroku daje się korygować za pomocą szkła korekcyjnych (okulary, szkła kontaktowe), powinny stosować te środki, a także powiększalniki i lupy. Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stanowiska pracy. Dotyczy to zarówno dostosowania oświetlenia do rodzaju dysfunkcji wzroku, a więc do oświetlenia lub ograniczenia oświetlenia (w przypadku nadmiernej ilości światła), jak i ograniczania oświetlenia bezpośredniego. Istotne jest również stosowanie kontrastowych barw i jasności elementów wyposażenia stanowiska w stosunku do tła, na którym te elementy się znajdują. Dla osób słabowidzących ważne jest także zapewnienie indywidualnego oświetlenia miejscowego oraz eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia odbiciowego (odbłasków na połyskliwych powierzchniach) poprzez stosowanie na stanowisku i w jego otoczeniu powierzchni matowych.

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

Zatrudnienie osoby niewidomej wymaga wprowadzenia odpowiedniej organizacji pracy, zainstalowania porczy wzdłuż ciągów komunikacyjnych, stałej lokalizacji elementów środowiska i stanowiska pracy, zrównoważenia faktury podłóg, ograniczenia lub eliminacji hałasu i światła dziennego. Osoby niewidome zatrudnione w tym zawodzie muszą mieć możliwość korzystania z oprogramowania udźwiękowiającego i syntezatorów mowy, odpowiedniej klawiatury dla niewidomych lub specjalnych nakładek na klawiatury. Praca osoby niewidomej wymaga współpracy z osobami widzącymi.

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby słabosłyszące powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komunikacji werbalnej (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się również, tam gdzie to możliwe, 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 opartą na przewodnictwie kostnym, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Wskazane jest, aby, w miarę możliwości, urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osoby z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogą wykonywać czynności w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

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

Możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością jest ograniczona. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, gdzie nie ma konieczności werbalnego 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 zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju dysfunkcją był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

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 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 taki obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą 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 źródeł.

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. Mimo że wsparcie trenera pracy byłoby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc 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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ponadto, zatrudniona osoba powinna mieć możliwość elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji (zwiazanej 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.

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 aury poprzedzające napad.

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.

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