



## **ORGANIZATOR IMPREZ SPORTOWYCH**

### **1. Informacje ogólne**

Organizator imprez sportowych działa z ramienia klubu lub związku sportowego, a także może reprezentować samego zawodnika. Do głównych jego obowiązków należy zaliczyć nawiązywanie kontaktów w środowisku branżowym (trenerzy, instytucje sportowe, osoby prywatne związane z branżą sportową itp.) i pośredniczenie w nawiązywaniu umów (organizacja imprez, marketing i reklama, sponsorzy). Ponadto organizator imprez sportowych zajmuje się przeprowadzaniem transferów zawodników między klubami (na terenie kraju i za granicą) oraz przygotowuje projekty rozgrywek pomiędzy klubami sportowymi lub zawodnikami, następnie organizuje spotkania i pertraktuje warunki rozgrywek.

Podczas organizacji imprez osoba zajmująca to stanowisko ma obowiązek: zapewnić bezpieczeństwo uczestnikom imprezy, utrzymać porządek podczas jej trwania, zorganizować opiekę medyczną, a także uwzględnić przepisy prawne związane z prowadzeniem tego typu przedsięwzięć. Organizator nie wykonuje samodzielnie tych wszystkich czynności, raczej spełnia funkcję koordynatora i zarządza podległym mu zespołem.

Praca organizatora imprez sportowych wiąże się z ciągłym ruchem, zmianą otoczenia, wyjazdami zagranicznymi, przebywaniem w przestrzeni publicznej, uczestniczeniem w imprezach masowych oraz nawiązywaniem kontaktów z innymi ludźmi.

Praca ta niesie ze sobą ryzyko konfliktów z ludźmi, a w związku z ciągłymi wyjazdami w teren może negatywnie wpływać na życie osobiste pracownika.

Organizator wykonuje swoją pracę samodzielnie. Jego czas pracy wynosi przeciętnie 6-7 godzin dziennie i każdorazowo zależy od indywidualnego charakteru wypełnianych zadań (treningi podopiecznych, terminy rozgrywek itp.). Pełnienie obowiązków zawodowych może być wymagane w niedziele i święta oraz dni wolne



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

od pracy. Nadzór jest symboliczny. Praca organizatora imprez sportowych wiąże się z odpowiedzialnością finansową, organizacyjną, a także wynikającą z zapewniania bezpieczeństwa i zdrowia ludziom.



**Ramowe  
Wytyczne**

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

**CIOP**  **PIB**



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **2. Wymagania**

Do wykonywania zawodu organizatora imprez sportowych przydatne są zdolności menedżerskie, posiadanie wiedzy z zakresu ekonomii, handlu i biznesu, a także umiejętności radzenia sobie z ludźmi i wpływania na ich zdanie, z równoczesnym zachowaniem niezależności opinii własnych, pewność siebie.

Osoba zatrudniona w tym zawodzie powinna wykazywać się samodzielnością w organizacji pracy własnej (umiejętność planowania, podejmowania decyzji, własna inicjatywa) oraz umiejętnością koordynowania pracy innych (jasne formowanie poleceń, wskazówek, wymagań). Organizatora imprez sportowych powinna cechować duża niezależność i samokontrola.

W związku z tym, że zawód wiąże się z pracą z ludźmi, kandydat powinien dobrze sobie radzić z relacjami interpersonalnymi, w pracy z zawodnikami przydatna jest zdolność motywowania do działania. Podczas pośredniczenia w podpisywaniu umów istotne są zdolności negocjacyjne, umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji, zdolność przekonywania oraz konsekwencja w dążeniu do celu.

Wskazane jest, aby organizatora imprez sportowych cechowała dobra ostrość wzroku i słuchu ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywnej współpracy z innymi ludźmi.

Wymagania dotyczące cech fizycznych nie mają istotnego znaczenia. Organizator imprez sportowych nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, bowiem jego praca wymaga niewielkiego obciążenia fizycznego.

## **3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie**

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są wady i dysfunkcje narządu wzroku, niedające się korygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a z uwagi na pracę polegającą na bezpośrednim kontakcie z ludźmi utrudnieniem jest także znacznego stopnia dysfunkcja narządu słuchu, która nie może być





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Często jest to praca dynamiczna, a zatem ograniczeniem mogą być również niektóre schorzenia znacznie obniżające sprawność ruchową i ogólną wydolność.

Charakter pracy, a przede wszystkim kontakty interpersonalne, powodują, iż znaczące wady wymowy mogą stanowić również utrudnienie w pracy w tym zawodzie.

#### **4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością**

##### **4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

###### ***Osoby z dysfunkcją kończyn górnych***

Istnieje możliwość zatrudnienia w zawodzie organizatora usług sportowych osób z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręcznych, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym przystosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

###### ***Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych***

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mają możliwość wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, zwłaszcza, gdy praca jest pracą zespołową, pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy.

Osoby poruszające się na wózkach mogą napotkać problemy w pracy w terenie (organizacja imprez) ze względu na fakt, iż nie wszystkie obiekty czy miejsca, w których organizator usług sportowych może pracować, są pozbawione barier architektonicznych.

##### **4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**



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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

#### **4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych – i przystosowania środowiska i stanowiska pracy, a dysfunkcja narządu słuchu nie ogranicza w znacznym stopniu możliwości kontaktowania się ze współpracownikami, zawodnikami i działaczami.

Niewskazane jest, aby osoby z dysfunkcją narządu słuchu wykonywały zadania wiążące się z przebywaniem w hałasie o dużym natężeniu.

#### **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, są one sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbytniego 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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ewentualna szybka pomoc. Zalecana jest zatem praca spokojna, raczej biurowa niż w terenie.

## **5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością**

### **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 biurową czy obsługę urządzeń. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające 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. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładką ograniczającą, z dużymi klawiszami czy dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

#### ***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 mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder lub pleców.

Osoby poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości położenia blatów biurka do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczenie





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wykorzystywanych urządzeń w zasięgu rąk pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnóżek, 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 być zatrudnione, ponieważ praca może być wykonywana w pozycji siedzącej.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych wymaga likwidacji 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 biurka do indywidualnych potrzeb oraz zapewnienia dostępności 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. Często istotne jest także zainstalowanie uchwytów w odpowiednich miejscach, aby ułatwić przesiadanie się z wózka i na wózek.

Z uwagi na ograniczoną mobilność praca osoby z tego typu niepełnosprawnością wymaga właściwej organizacji, polecana jest praca w zespole, z możliwością podziału obowiązków.

## **5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Wskazane jest zapewnienie osobom słabowidzącym odpowiednich pomocy optycznych korygujących wadę wzroku (soczewek kontaktowych, szkieł korekcyjnych). Pomocne może być także odpowiednie oświetlenie miejsca i stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

optycznych (lupy, lunety, monookulary), przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacji potencjalnych źródeł olśnienia (matowanie powierzchni).

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

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć olśnienie bezpośrednie i odbiciowe. Stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jaskrawością.

W przypadku pracy z komputerem można wykorzystywać specjalne edytory tekstu powiększające litery i grafikę. Dodatkową opcją wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności w komputerze.

Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki urządzeń i ścian pomieszczeń oraz elementów architektonicznych, a także dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

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

Usprawnia pracę stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

### **5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

Osoby słabosłyszące powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej. Zatrudnione osoby nie powinny pracować w pomieszczeniach o dużym natężeniu hałasu, ponieważ hałas pogłębia istniejący niedosłuch.

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Zaleca się, aby w miarę





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiami lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

#### **5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Pracownicy podejmujący pracę powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z tą 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 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 źródeł.

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. Możliwości wsparcia trenera pracy byłyby 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 (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.

### **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 wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą napad.

Współpracownicy powinni być poinformowani o tym, 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.