



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

MAGAZYNIER (SPRZEDAWCA-MAGAZYNIER)

1. Informacje ogólne

Do zadań sprzedawcy-magazyniera należy:

- przyjmowanie towaru – sprawdzenie, czy rodzaj, ilość i jakość jest zgodna z dowodem nadania otrzymanym od dostawcy (ważenie, liczenie, mierzenie przedmiotów, sprawdzenie zgodności etykiet z dowodem nadania)
- przechowywanie towaru – decydowanie o rozmieszczeniu w magazynie, zabezpieczenie przed pożarem, zalaniem, kradzieżą, zepsuciem czy zniszczeniem, utrzymywanie w czystości magazynu i porządkowanie składowanych przedmiotów
- wydawanie towaru odbiorcom
- informowanie o zasobach magazynowych i konieczności uzupełnienia zapasów, inwentaryzowanie
- prezentowanie towaru oraz pomoc klientowi w wyborze odpowiedniego towaru
- przyjmowanie należności pieniężnych za wydany towar, wystawienie odpowiednich rachunków czy faktur
- sortowanie, paczkowanie, etykietowanie towaru
- prowadzenie dokumentacji magazynowej
- obsługa urządzeń technicznych: komputera, podnośnikowego wózka jezdniowego, wózka ręcznego (paleciaka), przenośników itp.

Magazynier swoją pracę wykonuje głównie w magazynach, hurtowniach, składach, zapleczach i halach sklepowych, wypożyczalniach, częściowo także w biurze. Mogą to być pomieszczenia otwarte, zamknięte, naziemne, podziemne, specjalnie chłodzone, ogrzewane, nawilgacane lub wentylowane – w zależności od rodzaju przechowywanego towaru. Zdarza się, że miejsce jest słabo oświetlone, ma ograniczoną przestrzeń do poruszania się. Magazynier może być także narażony na hałas.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Magazynier najczęściej pracuje samodzielnie. Mimo że pracuje w magazynie i nadzoruje stan towaru w magazynie, ma często bezpośredni kontakt z klientem. Magazynier najczęściej pracuje 8 godzin, natomiast jego praca może mieć charakter zmianowy, a także weekendowy – w zależności od miejsca zatrudnienia i rodzaju magazynowanych towarów.

2. Wymagania

Wskazane jest, aby magazynier miał zdolności techniczne, gdyż musi posługiwać się różnego rodzaju urządzeniami (np. podnośnikowymi wózkami jezdniowymi, wózkami ręcznymi itp.), a niekiedy charakter pracy wymaga opanowania specjalistycznego oprogramowania komputerowego, niezbędnego do obsługi magazynu. Magazynier powinien wykazywać się dobrą pamięcią, podzielnością uwagi, łatwością wykonywania kilku czynności jednocześnie. Wskazana jest dokładność i zdolności matematyczne. Z racji kontaktu z klientami magazynier powinien mieć łatwość nawiązywania relacji.

Specyfika zawodu wymaga dużej samodzielności w zorganizowaniu sobie stanowiska pracy, poczucia odpowiedzialności za wykonywane czynności i powierzony majątek, zdyscyplinowania w utrzymaniu czystości i porządku w magazynie. Pracę magazyniera zalicza się do zajęć samodzielnych, jednak niezbędna jest w niej umiejętność pracy w zespole, współdziałania.

Wymagana jest duża sprawność układu kostno-stawowego i mięśniowego, gdyż zazwyczaj praca odbywa się w ruchu lub w pozycji stojącej. W wykonywaniu zawodu magazyniera istotne znaczenie ma duża sprawność narządu wzroku (prawidłowa ostrość wzroku, rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe), również dla osób pracujących przy komputerze, oraz narządu słuchu i narządu słuchu. Przydatne jest dobre widzenie po zmroku i prawidłowy zakres pola widzenia.

Do pracy w magazynach z produktami spożywczymi wymagane są badania lekarskie dotyczące nosicielstwa chorób zakaźnych i pasożytniczych.



3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są dysfunkcje znacznego stopnia kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, oraz dysfunkcje znacznego stopnia kończyn dolnych.

Ograniczeniem są wady i dysfunkcje narządu wzroku, niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia niewielkiego i dużego stopnia w zakresie rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej, a także dysfunkcja narządu słuchu w stopniu znacznym, która uniemożliwia swobodny kontakt z klientami.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergią wziewną i kontaktową na związki chemiczne i materiały przechowywane w magazynie ani z chorobami skóry rąk.

Bezwzględny przeciwwskazaniem do pracy w magazynach spożywczych jest nosicielstwo chorób zakaźnych i choroby pasożytnicze.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w tym zawodzie osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, podnoszenia i przenoszenia magazynowanych materiałów, także jeżdżenia wózkiem jezdniowym. Jeśli zakład pracy jest odpowiednio przystosowany, możliwe jest zatrudnienie osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim, jednak wymagane jest wówczas ograniczenie zakresu pracy, tak aby zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej – możliwość ograniczenia zadań do pracy biurowej, komputerowej.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód magazyniera pod warunkiem, że ich dysfunkcja daje się korygować za pomocą szkieł optycznych bądź soczewek kontaktowych, które pozwalają uzyskać dobrą ostrość wzroku.

Na wybranych stanowiskach pracy istnieje możliwość zatrudnienia osób słabowidzących o ograniczonym zakresie pola widzenia, z zaburzeniami rozróżniania barw, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwych na światło, pod warunkiem odpowiedniego przystosowania pomieszczenia i stanowiska pracy oraz organizacji pracy do rodzaju dysfunkcji wzroku.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby z dysfunkcją narządu słuchu mogą wykonywać zawód magazyniera w sytuacji, gdy ich dysfunkcję można korygować za pomocą indywidualnych aparatów słuchowych, które umożliwiają kontakt ze współpracownikami i klientami.

Istnieje możliwość zatrudnienia, na wybranych stanowiskach pracy, osób niesłyszących, w tym głuchoniemych. Osoby te mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań, bez konieczności nawiązywania kontaktu z klientami oraz po identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu warunków środowiska w zakresie 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 dysfunkcją sfery intelektualnej

W zawodzie mogą być zatrudnione osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim – wybrane osoby, po akceptacji lekarza i psychologa. Warunkiem jest właściwy dobór stanowiska pracy i obowiązków zawodowych oraz odpowiednia

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

organizacja pracy. Mogą one uzyskać odpowiednie kwalifikacje w specjalnych szkołach zawodowych lub w wyniku szkolenia w zakładzie. Osoby te powinny być doszkalane w aspekcie wykonywania konkretnych zadań praktycznych. Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności pod nadzorem. W miarę nabywania doświadczenia można im powierzać zadania trudniejsze i bardziej złożone. Polecana jest praca przy układaniu towarów, porządkowaniu zaplecza.

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód, na wybranych stanowiskach pracy, po akceptacji lekarza specjalisty oraz 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 jeśli przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód warunkowo po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, natomiast stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ograniczoną mobilność, potrzebują właściwej organizacji pracy dotyczącej wykonywania niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania, wysokich stołków, umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb. Również siedzisko, jeżeli jest używane, należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (np. regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki). Wskazane jest wykorzystywanie urządzeń mechanicznych do przemieszczania i podnoszenia towarów w magazynie.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowisk pracy, zapewnienia swobodnego dostępu wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i towarów. Należy zapewnić częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Polecana jest praca biurowa, komputerowa, zespołowa, która umożliwia podział obowiązków między współpracowników.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, dającą się skorygować szklami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe.

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 oślnienie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jasnością.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na wybranych stanowiskach pracy można zatrudnić również osoby z dysfunkcjami narządu wzroku w rozróżnianiu barw i z ograniczonym polem widzenia, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia.

Pomocne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy oraz eliminacja potencjalnych źródeł odblasku.

Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafikę).

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Ważne jest zapewnienie osobom słabosłyszącym odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych lub alternatywnych form komunikacji, umożliwiających im właściwy kontakt z innymi osobami. Pomieszczenie pracy powinno być izolowane od zewnętrznych źródeł dźwięku, należy też likwidować źródła dźwięków tworzących tło akustyczne.

W zawodzie mogą pracować osoby niesłyszące oraz głuchonieme, warunkiem jest jednak taki dobór czynności zawodowych, które nie wymagają intensywnych kontaktów z ludźmi.

Pomocne jest dostosowanie aparatu telefonicznego do potrzeb osób z niedosłuchem.

Dla osób niesłyszących i głuchoniemych ważne jest zorganizowanie stanowiska pracy w ten sposób, aby bodźce słuchowe były odpowiedniej głośności lub możliwe było porozumiewanie bez użycia dźwięków i stałego udziału tłumacza języka migowego (mowa wyraźna, odczytywanie mowy z ust). Istotne jest wprowadzenie wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Na niektórych stanowiskach może być potrzebna współpraca tłumacza języka migowego. Napisy, tablice informacyjne i znaki ostrzegawcze

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

powinny być umieszczane w miejscach, w których występuje źródło zagrożenia dla pracownika lub mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników (na drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp.). Szczególnie odnosi się to do zastąpienia wszelkiego rodzaju ostrzeżeń dźwiękowych wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi – świetlnymi lub wibracyjnymi.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownicy podejmujący pracę powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinni 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.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim (wybrane osoby, po akceptacji lekarza i psychologa) mogą być zatrudnione w tym zawodzie pod warunkiem, że dobór zadań i czynności zawodowych będzie odpowiadał potencjałowi intelektualnemu. Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną w zawodzie magazyniera nie wymaga fizycznej adaptacji stanowiska pracy, a jedynie zmian organizacyjnych i społecznych. Osoby z lekkim upośledzeniem umysłowym wymagają długotrwałego przystosowania do wykonywania określonych zadań i odnalezienia się w danym środowisku. Zakres prac musi być jednorodny i powtarzalny, np. wykładanie towarów na półki, metkowanie itp. Wskazany jest nadzór, praca w grupie oraz dobór zespołu współpracującego. Osoby te powinny mieć możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy, w niepełnym wymiarze godzin, w określonych dniach tygodnia. W ten sposób będą stopniowo przystosowywać się do obowiązku wykonywania pracy.

Istnieje potrzeba ograniczenia w obowiązkach zawodowych potencjalnych sytuacji konfliktogennych i stresujących. Sprzyjająca, życzliwa atmosfera i chęć pomocy tym osobom jest czynnikiem zwiększającym efektywność ich pracy i warunkiem ich integracji z zespołem pracowniczym.

5.6. Osoby z epilepsją

Osoby z epilepsją, po akceptacji lekarza specjalisty, zatrudnione w zawodzie magazyniera, na wybranych stanowiskach pracy, nie potrzebują specjalnego przystosowania stanowiska pracy, ale powinny pracować w warunkach niesprzyjających nasileniu objawów (np. ograniczenie pracy z monitorem komputera) oraz zapewniających im bezpieczeństwo (np. bez konieczności korzystania z urządzeń technicznych typu wózki mechaniczne lub ręczne). Osoby te powinny



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracować w zespole. Praca powinna być nadzorowana, mieć charakter spokojny, niewywołujący stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stwarzać zagrożeń w przypadku emisji choroby.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą 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.