



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPECJALISTA INFORMACJI NAUKOWEJ, TECHNICZNEJ I EKONOMICZNEJ

1. Informacje ogólne

Zadaniem specjalisty informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej jest zbieranie, opracowywanie, udostępnianie, popularyzowanie informacji z obszarów nauki, techniki i ekonomii, z kraju i ze świata.

Do jego obowiązków należy:

- zbieranie pierwotnych, wtórnych i pochodnych źródeł informacji, w tym zbieranie, uzupełnianie, aktualizowanie danych itp.
- opracowanie tych źródeł, np. przetwarzanie informacji na potrzeby różnych systemów informacyjnych, opracowywanie wydawnictw dokumentacyjnych czy informacyjnych, opisów biograficznych, streszczeń, podział informacji ze względu na ich temat itp.
- archiwizowanie danych, np. przez tworzenie baz komputerowych, księgozbiorów, kartotek itp.
- rozpowszechnianie i udostępnianie zebranych danych, np. przez wypożyczanie ich kopii, współpracę z innymi ośrodkami informacji i bibliotekami w kraju i za granicą, druk informatorów, katalogów, tworzenie i rozpowszechnianie danych za pomocą sieci komputerowej
- rozpoznawanie potrzeb użytkowników w celu zbierania dalszych informacji, poprawy systemu udostępniania i rozpowszechniania zebranych danych
- szkolenie użytkowników z zakresu obsługi np. baz danych krajowych i zagranicznych
- prowadzenie działalności naukowej z zakresu metodyki, teorii i praktyki działalności informacyjnej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- wykonywanie zadań marketingowych, wydawniczych, biurowych.

Praca specjalisty informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej ma charakter rutynowy.

Pracuje w pomieszczeniach bibliotecznych lub w ośrodkach informacji. Sporadycznie może występować konieczność przemieszczania się pomiędzy ośrodkami podobnego typu.

Zazwyczaj ma stałe dni i godziny pracy. W niektórych ośrodkach może zaistnieć potrzeba pracy na dwie zmiany. Pracuje w dni powszednie, lecz występują sytuacje, kiedy wykonuje swoje zadania zawodowe także w weekendy.

2. Wymagania

W pracy w tym zawodzie niezbędna jest umiejętność analizy różnych faktów i sytuacji, wyciągania wniosków przyczynowo-skutkowych, przewidywania różnych zjawisk oraz logicznego myślenia. Wadą jest umiejętność współpracy z innymi osobami, umiejętność koncentracji uwagi, podzielności uwagi, umiejętność szybkiego, sprawnego reagowania oraz dobra pamięć, a także dokładność i cierpliwość. Ponieważ specjalista przeważnie nie wykonuje zadań rutynowych, powinien wykazywać się spokojem i wytrwałością. Musi być samodzielny i niezależny. Istotną jest także ciekawość, chęć regularnego pogłębiania wiedzy i poszukiwania informacji oraz łatwość wypowiadania się, zarówno w mowie jak i w piśmie.

Przydatne w pracy specjalisty są zainteresowania menedżerskie oraz naukowe.

Specjalista informacji naukowej nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, jego praca wiąże się bowiem z niewielkim obciążeniem fizycznym. Powinien jednak odznaczać się sprawnością narządu wzroku oraz słuchu ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywnej współpracy z innymi ludźmi.



3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie jest niepełnosprawność narządu wzroku, której nie można skorygować odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, oraz narządu słuchu, której nie da się skorygować za pomocą odpowiednich aparatów słuchowych. Takie dysfunkcje utrudniają bowiem swobodny kontakt z innymi ludźmi. 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 bowiem pracować w pozycji siedzącej, a czynności manipulacyjne, jakie wykonują, nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera). Mogą je wykonywać osoby jednoręczne, a także osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest odpowiednia organizacja pracy oraz dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwość wykonywania zawodu mają osoby słabowidzące i niewidome pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

W przypadku osób słabosłyszących, od których będzie wymagana komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługujących 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 sytuacjami wyjątkowymi (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie) – nie zaburza ich rytmu dnia i nocy oraz jest zachowana 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, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Takie osoby mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których jest możliwość stałego nadzoru i ewentualna szybka



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub wyeliminowanie zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Osoby z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą wymagać stosowania pomocy technicznych (ortez, protez), ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym biurów.

Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Zwiększa to w sposób znaczący możliwości pracy tych osób – dostosowanie może dotyczyć obsługi myszy oraz klawiatury komputerowej.

Istotne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Pomocne jest wykorzystywanie specjalnych przyrządów i uchwytów eliminujących zaangażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacja jednej z kończyn).





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych trzeba zmienić organizację pracy, tak aby większość zadań mogła być wykonywana w pozycji siedzącej. Dostosowanie może wymagać biurko, siedzisko, sprzęt, z których korzysta osoba z niepełnosprawności.

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się o kulach, może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w najbliższym zasięgu ręki pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i wind odpowiedniej szerokości. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb pracownika i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów.

Należy czyściwo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Praca w zespole daje możliwość ograniczenia niektórych obowiązków zawodowych.





5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące, których upośledzenie wzroku daje się korygować za pomocą szkielek korekcyjnych (okulary, szkła kontaktowe), powinny stosować te środki, a także powiększalniki i lupy. Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy. Dotyczy to zarówno dostosowania oświetlenia do rodzaju dysfunkcji wzroku – do wietlenia lub ograniczenia oświetlenia (w przypadku nadwrażliwości na światło), jak i ograniczania oświetlenia bezpośredniego. Istotne jest również stosowanie kontrastowych i jaskrawych barw 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 (odblasków na połyskliwych powierzchniach) przez stosowanie na stanowisku pracy i w jego otoczeniu matowych powierzchni.

Osoby pracujące na komputerze wspomóc specjalne oprogramowanie – edytory tekstu powiększające litery i grafiki. Dodatkową opcją jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze. Osobom tym usprawniającą stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

Zatrudnienie osoby niewidomej wymaga wprowadzenia odpowiedniej organizacji pracy, zainstalowania poręczów i wózków 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 syntezy mowy, odpowiedniej klawiatury dla niewidomych lub specjalnych nakładek na klawiatury. Praca osoby niewidomej wymaga współpracy z osobami widzącymi.

Pracę usprawniająca stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.



5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole lub kontaktujących się z klientami.

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

W pracy jest pomocny wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

Zatrudnienie osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością jest możliwe. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami spoza





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez 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

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 odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z niepełnosprawnościami należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można także wypracować 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 niepełnosprawnościami – 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. Może liwo ci wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

innymi, a więc nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak działać 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 jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie 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 ich praca powinna być nadzorowana. Powinna to być praca spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją, wykonująca ten zawód, 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.

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