



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

KSI GARZ

1. Informacje ogólne

Ksi garz wykonuje zawód z dziedziny handlu i usług. Jego głównym zadaniem jest sprzedaż księzek i innych wydawnictw oraz udzielanie o nich kompletnej, fachowej informacji klientom. Może podjąć zatrudnienie w księgarniach (w tym również specjalistycznych), wydawnictwach (najczęściej w dziale handlowym), hurtowniach księzek (najczęściej przy kompletowaniu zamówień oraz kontaktach z księgarniami i wydawnictwami), a także w specjalnych działach w hipermarketach. Ponadto ksi garz propaguje czytelnictwo, organizuje spotkania autorskie, targi i kiermasze, kampanie promocyjne, dba o ekspozycję księzek. Jest zobowiązany do stałego uzupełniania swojej wiedzy, do bycia na bieżąco z nowościami wydawniczymi.

Ksi garz powinien łatwo nawiązywać kontakty z ludźmi, cechować się wysoką kulturą osobistą, cierpliwością oraz umiejętnością marketingowo-handlowymi. W swojej pracy korzysta z wielu urządzeń, takich jak kasy fiskalne, drukarki, głównie jednak z komputera.

Zazwyczaj miejscem pracy ksi garza są pomieszczenia zamknięte: sale sklepowe, biura, magazyny czy hale wystawowe, ale podczas targów i kiermaszów pracuje także na wolnym powietrzu. Praca ma najczęściej charakter indywidualny (w większych placówkach może odbywać się w kilkuosobowych zespołach), wymaga natomiast intensywnego kontaktu z klientami: w księgarni – bezpośrednio, w wydawnictwie czy hurtowni – najczęściej telefonicznego i pisemnego. Ksi garz pracuje zwykle 8 godzin dziennie, może wykonywać pracę zmianową oraz pracować w weekendy.

Praca w księgarni może wiązać się z takimi utrudnieniami, jak: ograniczona dla ruchu powierzchnia, w ścisłej przejściu pomiędzy regałami, konieczność



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

korzystania z drabiny. W hurtowniach tak e mo e by konieczne korzystanie z drabin oraz wózków widłowych.

Dla osób z alergii niekorzystna jest stała ekspozycja na kurz, pył, zapach farb i klejów drukarskich. Utrudnieniem mo e si okaza konieczno długotrwałego przebywania w pomieszczeniu ze sztucznym o wietleniem.

2. Wymagania

Najcz ciej ksi garz pracuje bezpo rednio z du liczb osób. Niezb dn cech w tym zawodzie jest wi c doskonała umiej tno nawi zywania kontaktów z lud mi, łatwo komunikowania si z nimi oraz umiej tno przekonywania i post powania z nimi. Ksi garz musi wykazywa si du cierpliwo ci , zwłaszcza podczas obsługi trudnych, niezdecydowanych klientów, oraz kultur osobist . Musi by tak e osob spostrzegawcz , ywo reagowa na sygnały klientów, równie te pozawerbalne. Niezb dn cech jest dobra pami , która ułatwia poruszanie si i orientacj w ród wielu tytułów, pozycji i rodzajów wydawnictw.

Ksi garza powinna charakteryzowa ciekawo wiata i ci głę rozszerzanie swojej wiedzy. Je li jest zatrudniony w ksi garni specjalistycznej, np. muzycznej, niezb dne s zainteresowania dan dziedzin . Ksi garz musi zna nie tylko tematyk posiadanych publikacji, ale równie wiedzie , jakie pozycje ju si ukazały, a jakie dopiero b d w najbli szym czasie wydawane.

Pomimo e prac ksi garza zalicza si do prac lekkich, zawód ten wymaga sprawnoci fizycznej. Najwi cej bowiem czynno ci wykonuje si w pozycji stoj cej (przemieszczanie si , si ganie po dane przez klienta pozycje i podawanie ich). Praca ksi garza polega przede wszystkim na kontakcie z lud mi, tak wi c istotne znaczenie ma dobry wzrok, brak wad wymowy i stan słuchu pozwalaj cy na prowadzenie komunikacji werbalnej. W zawodzie tym niezb dna jest prawidłowa



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ostro wzroku, prawidłowy zakres pola widzenia, widzenie stereoskopowe i prawidłowe rozróżnienie barw.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie księgarza są dysfunkcje znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręk oraz dysfunkcje znacznego stopnia kończyn dolnych.

W tym zawodzie nie mogą pracować osoby niewidome. Utrudnieniami są wady i dysfunkcje narządu wzroku niedające się korygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi oraz zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej i zaburzenia równowagi.

Z uwagi na pracę polegającą na bezpośrednim kontakcie z klientami ograniczeniem jest niepełnosprawność słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Przeciwwskazaniem jest alergia wziewna i kontaktowa na farby drukarskie, kleje oraz kurz.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, zwłaszcza niewielkiego stopnia, mają możliwość wykonywania zawodu, po identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy. Warunkowo, na wybranych stanowiskach pracy, mogą zostać zatrudnione osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niewielkiego stopnia dysfunkcja ko czyn górnych umo liwia prac w zawodzie pod warunkiem wła ciwego wyboru specjalizacji, np. praca w wydawnictwie, i pod warunkiem odpowiedniego dostosowania stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Osoby słabowidz ce, z lekkim upo ledzeniem widzenia, których dysfunkcja narz du wzroku mo e by skorygowana dzi ki zastosowaniu pomocy optycznych, mog wykonywa zawód, pod warunkiem wła ciwego przygotowania rodowiska i stanowiska pracy.

Mo liwe jest równie zatrudnienie w tym zawodzie osób słabowidz cych z lekkim stopniem upo ledzenia widzenia w zakresie pola widzenia oraz z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwra liwo ci na wiatło.

4.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Zawód mog wykonywa osoby słabosłysz ce, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych umo liwiaj cych prowadzenie komunikacji werbalnej ze współpracownikami i klientami.

4.4. Osoby z dysfunkcj sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mog pracowa w zawodzie pod warunkiem, e praca, poza wyj tkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera mog wykonywa prace pomocnicze w małych zespołach. Dodatkowo, osoby te powinny by przebadane pod k tem chorób układu trawienno i immunologicznego, ze wzgl du na cz ste wyst powanie dolegliwo ci w tym obszarze. Osoby z nadwra liwo ci słuchow lub dotykow powinny unika tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

konieczno wysokiej sprawności fizycznej w ciągu wielu godzin pracy z wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, 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.

W odniesieniu do osób z padaczką decyzja o podjęciu zatrudnienia powinna być podejmowana indywidualnie. Osoby takie mogą być zatrudnione warunkowo, po ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc. Zalecana jest zatem praca spokojna w wydawnictwie lub hurtowni.

Wskazane jest ograniczenie pracy z monitorem komputerowym.

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 wymagać ograniczenia lub eliminacji zadań związanych z dużą sprawnością rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych usprawniających pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy) ułatwiające lub umożliwiający im pracę, w tym biurową.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Obecny stan technologiczny dotyczy cy dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami ko czyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi myszy oraz klawiatury komputerowej. Polecana jest praca w wydawnictwie lub hurtowni, w zespole, gdzie dominują prace biurowe i możliwość jest podziałem zadań zawodowych wśród współpracowników.

Osoby z dysfunkcją ko czyn dolnych

Osoby ze znaczną dysfunkcją ko czyn dolnych mogą wykonywać wybrane czynności zawodowe w pozycji siedzącej (praca w wydawnictwie lub w hurtowni, gdzie dominują prace biurowe). Dostosowania mogą wymagać biurko, siedzisko, sprzęt, z których osoba z niepełnosprawnością korzysta.

Osoby z niewielką dysfunkcją ko czyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

W przypadku osób poruszających się na wózkach inwalidzkich jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, również drzwi do pomieszczeń i wind muszą mieć odpowiednią szerokość. Konieczna jest także likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy potrzebne jest powiększenie przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dostosowanie wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienie dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów.

Należy zapewnić odpowiednie lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogąte wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monokulary, lornetki). W określonych sytuacjach należy całkowicie lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji ruchowo-wzrokowej. Wymagane jest dobre przygotowanie stanowiska pracy: doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowanie powierzchni).

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

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 oświetlenie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny mieć możliwość najniższego jasności.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi osobami (słuch wydolny społecznie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniającymi dodatkowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub sygnalizację wibracyjną, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

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

Korzystna jest praca w zespole, z możliwością podziału obowiązków.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby podejmujące pracę powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z trudnościami niepełnosprawności 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 współpracę. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z trudnościami niepełnosprawności – 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 wywodzić się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotyczą 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 (zwłaszcza z chorobami czy niepełnosprawnymi osobami) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

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.

Osoby z tego typu niepełnosprawności powinny pracować w małym zespole, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, uciszenia ruchu i hałas. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności słuchowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przecięcia i stresu. 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 z epilepsją (wybrane przypadki) zatrudnione w zawodzie księgarza nie potrzebują specjalnego przystosowania stanowiska pracy, ale powinny pracować w warunkach niesprzyjających nasileniu objawów (np. ograniczenie pracy z monitorem



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komputerowym) oraz zapewniających bezpieczeństwo. Osoby epilepsji, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, na których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc. Wskazana jest praca spokojna z ograniczeniem intensywnych kontaktów z klientami.

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