



## SZLIFIERZ MATERIAŁÓW DRZEWNYCH

### 1. Informacje ogólne

Zadaniem szlifierza materiałów drewnnych jest uzyskanie maksymalnej gładko ci materiałów drewnianych. W tym celu posługuje si on ró nego rodzaju narz dziami i szlifierkami (b bnowymi, ta mowymi, tarczowymi). Małe elementy s szlifowane r cznie za pomoc szlifierek r cznych rotacyjnych, wibracyjnych lub papieru ciernego.

Szlifierz polernik drewna doprowadza do maksymalnej gładko ci powierzchnie drewniane, które wcze niej nas cza odpowiednimi rodkami chemicznymi (lakierami, rodkami barwi cymi lub konserwuj cymi). Dobiera te wła ciw technik polerowania nas czonego drewna.

Do głównych obowi zków szlifierza materiałów drewnnych nale y obsługa urz dze , nadzór nad nimi i odpowiedzialno za ich odpowiedni stan techniczny.

Zadaniem szlifierza jest te rozpoznawanie gatunków drewna, jego wła ciwo ci oraz odpowiedni dobór metody, narz dzi i siły nacisku elementem szlifuj cym do materiału.

Szlifierz materiałów drewnnych mo e pracowa w zakładzie rzemie lnicznym, fabryce lub wytwórni wyrobów z drewna. Stanowisko pracy znajduje si w hali produkcyjnej. Mimo e praca szlifierza odbywa si w ród ludzi, wykonywanie zada ma charakter indywidualny, samodzielny. Szlifierz musi jednak kontaktowa si z innymi pracownikami, np. w celu poznania etapu pracy. Podczas pracy w zakładzie jest stale kontrolowany przez zwierzchnika.

Na stanowisku pracy jest du e nara enie na hałas i drgania wynikaj ce z u ytkowania maszyn oraz na obecno pyłu. W zwi zku z coraz cz stszy m u ywaniem lakierów ekologicznych zagro enie wdychania toksycznych oparów jest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

coraz mniejsze, jednak podczas pracy z substancjami chemicznymi wskazane jest zakładanie maski ochronnej.

Praca szlifierza może odbywać się w systemie zmianowym. Jest zrutynizowana.

Szlifierz materiałów drewnianych podczas pracy powinien być zaopatrzony w ubranie robocze, okulary ochronne, maseczki oraz naszники.

W pracy szlifierza dominują czynności precyzyjne.

Praca ma charakter stojący. Pod względem wkładanego w nią wysiłku fizycznego zaliczana jest do prac średnio ciężkich.

## 2. Wymagania

Ponieważ praca szlifierza materiałów drewnianych charakteryzuje się czynnościami powtarzalnymi, bardzo monotonnymi, niezbyt dynamicznymi, a także wymaga cierpliwości, dokładności, precyzji, dbałości o detale, rozróżnianie formy, wyobrażenia przestrzenna i spostrzegawczości.

W zawodzie nieodzowny jest bardzo dobry wzrok, w tym widzenie stereoskopowe, brak ograniczenia pola widzenia, prawidłowe rozróżnianie drobnych szczegółów, percepcja kształtów oraz rozpoznawanie barw (w pracy szlifierza lakiernika).

Istotna jest sprawność kończyn górnych, w szczególności zręczność rąk i palców potrzebna do sprawnego manipulowania wykorzystywanymi urządzeniami, dobrze rozwinięty zmysł dotyku oraz umiejętność koncentracji uwagi na detalach przez długi czas. Przydatne są też uzdolnienia techniczne ze względu na konieczność obsługiwanego różnego rodzaju narzędzi takich jak szlifierki bębnowe, taśmowe i tarczowe oraz obowiązek sprawowania nadzoru nad urządzeniami i odpowiedzialność za ich stan techniczny.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szlifierz będący jednocześnie nie właścicielem zakładu powinien mieć łatwy dostęp do nawiązywania kontaktu z innymi ludźmi (kontrahentami, pracownikami) oraz być osobą kreatywną.

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

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie szlifierza materiałów drewnianych są wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia dotyczące rozróżniania barw i ich odcieni, widzenia stereoskopowego, pola widzenia, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów, a także niewielkiego stopnia zaburzenia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki.

W zawodzie nie mogą pracować osoby cierpiące na epilepsję, z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na lakiery, rozpuszczalniki barwnicze lub konserwujące oraz z chorobami skóry rąk.

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

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

Możliwe jest zatrudnienie na wybranych stanowiskach osób z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i przemieszczania się. Niezbędna jest wówczas identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy. Polecane jest zatrudnienie na stanowiskach, gdzie praca jest w dużej mierze zautomatyzowana.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód szlifierza materiałów drzewnych pod warunkiem, że dysfunkcją można skorygować za pomocą szkła optycznych bądź soczewek kontaktowych.

Nie ma możliwości wykonywania zawodu przez osoby pozbawione zdolności widzenia stereoskopowego i z ograniczonym polem widzenia.

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

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem dostosowania zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowania środowiska oraz stanowiska pracy pod względem 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**

Szansa na zatrudnienie w zawodzie mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Mogą uzyskać odpowiednie kwalifikacje w specjalnych szkołach zawodowych lub w wyniku szkolenia w zakładzie. Osoby te powinny być uczone 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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi potrzebują wsparcia w nauce wykonywania konkretnych czynności zawodowych. Pracę powinny wykonywać pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej tych osób jest przede wszystkim wsparcie trenera pracy. Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności mogą uzyskać niezbędne umiejętności podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.

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

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

Z uwagi na ograniczoną mobilność pracownik z dysfunkcją kończyn dolnych potrzebuje właściwej organizacji pracy w zakresie wykonywania niektórych zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania oraz wysokich stołków umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej.

Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych maszyn i urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, powinno być przystosowane do indywidualnych potrzeb, czyli może być regulowane wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

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

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować szkłami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Podczas wykonywania zadań należy zapewnić odpowiednie doświetlenie stanowiska.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy oraz eliminacji potencjalnych różnic (matowanie powierzchni). Lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy powinna być stała.

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

#### **Osoby słabosłyszące**

Osoby słabosłyszące powinny używać aparatu słuchowego korygującego słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający im werbalne komunikowanie się, czyli mieć słuch wydolny socjalnie.

Zaleca się, w miarę możliwości, ograniczenie hałasu na stanowisku pracy, np. zainstalowanie przegród lub ekranów akustycznych.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną, wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika.

#### **Osoby głuche i głuchonieme**

Istnieje możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych. Wymaga to jednak właściwej organizacji pracy. W przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość języka migowego przez przynajmniej jedną osobę w miejscu pracy lub stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (istnieje też możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line).

Konieczne może być ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym, ponieważ rozumienie go przez osoby głuchonieme posługujące się językiem migowym jest znacząco utrudnione. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomocne jest stosowanie znaków bądź symboli ułatwiających szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy.

Niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy, np. przez zainstalowanie sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny, itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Zaleca się przydzielenie pracownikowi opiekuna na wypadek ewakuacji.

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

Pracownik z dysfunkcją sfery psychicznej powinien być zapoznawany w przyjazny sposób ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy oraz otrzymywać jasne, niedwuznaczne informacje i instrukcje dotyczące podejmowanych zadań.

W firmie należy stosować przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wprowadzić zasadę interesowania się przez członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania jej pod uwagę we współpracy. Współpracownicy powinni uczyć się podmiotowego traktowania pracownika z dysfunkcją sfery psychicznej – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiką i społeczną stroną swojej pracy pracownik może korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego lub trenera pracy. Trenerem pracy może być jeden ze współpracowników lub osoba zatrudniona specjalnie na to stanowisko. Może te wywodzić się z upoważnionej organizacji. Choćliwo ci wsparcia trenera pracy są jednak ograniczone do sfery emocji i relacji z innymi, nie obejmują one kompetencji zawodowych. Wsparcie może trwać tylko pewien, niedługi czas, na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie.

Ponadto, czas pracy i zakres obowiązków powinny być elastyczne, co oznacza, że w wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością pracownika) zakres obowiązków może zostać zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.



### **5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej**

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym oraz ergonomicznym. W przypadku gdy niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną należy zastosować określone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności zasady dostosowywania stanowiska pracy.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim mogą być zatrudnione w tym zawodzie (po akceptacji lekarza i psychologa) pod warunkiem, że dobór zadań i czynności zawodowych będzie odpowiadał ich potencjałowi intelektualnemu. Mogą wykonywać czynności proste, powtarzalne, zadania bardziej odtwórcze niż twórcze, zlecone przez przełożonego.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebują przede wszystkim dostosowania tempa pracy do ich indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Istotne jest wyłonienie z zespołu pracowniczego osoby odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną. Zasadą powinno być, że każdorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie powodować dezorientacji pracownika.

Pracownik może potrzebować długotrwałego przystosowania do wykonywania określonych zadań. Zakres prac musi być jednorodny i powtarzalny, a praca nadzorowana i kontrolowana możliwie często, zwłaszcza w początkowym okresie. Pracownik może potrzebować pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonego).

Czynności robocze i miejsca, w których przebywa pracownik z niepełnosprawnością intelektualną (toalety, bufet, wewnętrzne działy, takie jak kadry, magazyn, itp.), powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi zrozumienie oraz identyfikację miejsc.







Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną należy używać prostych słów i nieskomplikowanych wyrażeń, a tłumaczyć różnego rodzaju kwestie na bazowych przykładach zaczerpniętych z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów angielskich, a zamiast liczb czy procentów używać słów „mało” lub „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, a zdania krótkie.

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

