



TECHNIK TECHNOLOGII ODZIE Y

1. Informacje ogólne

Zadaniem technika technologii odzie y jest opracowywanie modeli odzie y oraz czuwanie nad procesem jej produkcji zgodnym z modelami.

Do obowi zków technika technologii odzie y (w zale no ci od stanowiska i miejsca pracy) nale y:

- dbanie o odpowiedni jako materiałów u ywanych do produkcji odzie y
- organizowanie produkcji odzie y w zakładzie odzie owym
- dbanie o wła ciwe korzystanie z maszyn szwalniczych i odzie owych przez pracowników zakładu produkcyjnego
- prowadzenie dokumentacji techniczno-technologicznej produkowanych wyrobów odzie owych
- dbanie o prawidłow organizacj własnej pracy oraz pracy podległego zespołu
- dbanie o przebieg pracy zgodnie z przepisami bhp i ppo .
- sprawowanie pieczy nad terminowym zaopatrzeniem poszczególnych stanowisk w niezb dne materiały i dodatki krawieckie
- obsługa maszyn szwalniczych i odzie owych znajduj cych si w zakładzie produkcyjnym
- wytwarzanie form i szablonów elementów wytwarzanej odzie y
- dobieranie odpowiednich rodzajów materiałów do poszczególnych wyrobów odzie owych
- dobieranie odpowiednich dodatków do wykonywanej odzie y
- posługiwanie si zasadami rachunku ekonomicznego w przypadku prowadzenia własnej działalno ci gospodarczej
- analizowanie opłacalno ci produkcji danego wyrobu odzie owego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- obliczanie czasu niezbędnego do wytworzenia danej partii wyrobów.

Technik technologii odzieży nadzoruje wytwarzanie wyrobów ze skóry lub materiałów włókienniczych (dzianiny, tkaniny).

Mogłoby być zatrudniony na różnych stanowiskach, np. w laboratorium, szwalni, krojowni, oraz w zakładach usługowych.

Praca w zawodzie ma elementy pracy indywidualnej (wykrajanie szablonów itp.) oraz zespołowej (praca przy taśmie produkcyjnej).

Technik technologii odzieży pracuje w pomieszczeniach; mogłoby to być duża hala produkcyjna lub małe zakłady usługowe, a także laboratorium lub biuro.

Pracownik hali produkcyjnej transportuje partie wyrobów pomiędzy poszczególnymi stanowiskami za pomocą wózków.

Dni i godziny pracy w tym zawodzie są stałe. W zależności od miejsca zatrudnienia mogłoby to być praca zmianowa. Pracownik tej specjalności mogłoby być zarówno podwładnym, jak i przełożonym lub pełnił obie te funkcje jednocześnie.

Praca technika technologii odzieży jest zaliczana do prac lekkich.

2. Wymagania

Wymagane cechy psychiczne i sprawności to: cierpliwość, dokładność, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, spostrzegawczość, szybki refleks, zdolność koncentracji uwagi z jednoczesną jej podzielnością, uzdolnienia techniczne, umiejętność podporządkowania się narzuconym zasadom – praca przy taśmie produkcyjnej. Istotna jest też wyobraźnia przestrzenna, zdolności plastyczne, twórcze myślenie oraz samodzielność i zdolność do logicznego myślenia.

W zawodzie tym jest wymagana sprawność kończyn górnych, a w szczególności zręczność rąk i palców, oraz sprawność kończyn dolnych. Pożądana jest także ogólna sprawność fizyczna (praca w ciągłym ruchu) i prawidłowe



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

funkcjonowanie podstawowych układów: kręgowego, oddechowego, nerwowego, trawienno, mięśniowego, kostno-stawowego.

Niezbędne jest widzenie stereoskopowe, prawidłowe rozróżnianie barw i małych szczegółów pracy wzrokowej oraz dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, a także pole widzenia mieszczące się w prawidłowym zakresie.

Nieodzowna w pracy technika jest sprawność zmysłu dotyku oraz równowagi.

W określonych okolicznościach istotny może się okazać stan słuchu, np. w przypadku czynności, które wymagają komunikacji werbalnej z klientami.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Pracę w zawodzie utrudniają zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zgięć i rozgięć palców i rąk, oraz zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych.

Trudno ci w pracy mogą być osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, oraz z zaburzeniami zmysłu równowagi i zmysłu dotyku, a także osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak: brak widzenia stereoskopowego, zaburzenia w rozróżnianiu barw i zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na stosowane związki chemiczne (farby i barwniki używane do barwienia materiałów stosowanych w procesie produkcji odzieży) oraz z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych i dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia – na wybranych





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stanowiskach pracy, pod warunkiem identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

Zatrudnienie osób ze znaczną dysfunkcją wzroku jest ograniczone. Osoby te mogą być zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, np. do prowadzenia dokumentacji techniczno-technologicznej produkowanych wyrobów oraz przy finansowym rozliczaniu placówki.

4.2. Osoby z dysfunkcją wzroku

W zawodzie mogą być zatrudnione osoby widzące obocznie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, z nieznacznymi dysfunkcjami w rozróżnianiu barw oraz osoby z nieznaczną dysfunkcją wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe, oraz z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło, pod warunkiem właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy oraz odpowiedniej organizacji pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych w celu skorygowania niepełnosprawności. Po racjonalnym doborze czynności oraz miejsca pracy, na wybranych stanowiskach pracy mogą także pracować osoby głuche lub głuchonieme. Osoby te mogą wykonywać zawód pod warunkiem identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w firmie) – nie zaburza ich rytmu dnia i nocy oraz jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Dodatkowo osoby te powinny być przebadane pod kątem chorób układu trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości tego typu. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i utrzymanie wysokiej sprawności fizycznej przez wiele godzin są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód 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.

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, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

W przypadku 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 biurową. Dysfunkcja jednej kończyny górnej wymaga stosowania pomocy technicznych (ortez, protez) ułatwiających lub umożliwiających pracę, w tym obsługę komputera. 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. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej i myszki do komputera stacjonarnego bądź innych bardziej zaawansowanych rozwiązań.

Polecana jest praca polegająca na wykonywaniu czynności organizacyjnych, kontrolujących i nadzorujących bądź prowadzeniu dokumentacji techniczno-technologicznej produkowanych wyrobów odzieżowych i rozliczaniu finansowym placówki.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z taką dysfunkcją wymagana jest właściwa organizacja pracy, tak aby było możliwe wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się o kulach, może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podpieranie się podczas stania, korzystania z wysokich stołków. Ułatwieniem mogłoby być porządne wybudowanie dróg komunikacyjnych.

Pomocna jest automatyzacja obsługi maszyn i automatyzacja sterowania urządzeniami. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości urządzenia do indywidualnych potrzeb pracownika, umieszczenie urządzenia i narzędzi pomocniczych w zasięgu jego ręki, na poziomie umożliwiający sterowanie w pozycji siedzącej.

Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół i obrotu siedziska, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Polecana jest praca polegająca na wykonywaniu czynności organizacyjnych, kontrolujących, nadzorujących i biurowych.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy, w tym odpowiedniej szerokości wewnętrznych dróg komunikacyjnych, odpowiedniej szerokości drzwi do pomieszczeń i wind. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb pracownika i zapewnić dostępno wykorzystywanych materiałów czy regałów i półek. Równie ważne jest umieszczenie używanych materiałów, urządzeń i narzędzi pracy w najbliższym zasięgu jego ręki, na poziomie umożliwiający pracę w pozycji siedzącej. Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej. Polecana jest praca biurowa – planowanie, rozliczenia finansowe.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe zapewniające ostro widzenia umożliwiając swobodne rozpoznawanie nawet drobnych szczegółów graficznych. W przypadku osób słabowidzących, których ostro widzenia nie może być całkowicie skorygowana szklami korekcyjnymi, możliwe jest zastosowanie dodatkowego oprzyrządowania powiększającego lub specjalistycznego oprogramowania komputerowego powiększającego szczegóły pracy wzrokowej.

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

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć stanowisko pracy odpowiednio oświetlone, aby ograniczyć oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe, a jasność stosowanych opraw powinna być możliwie najmniejsza.

W zawodzie mogą również zatrudnić osoby z takimi dysfunkcjami narządu wzroku, jak brak widzenia stereoskopowego, nieznaczne dysfunkcje w rozróżnianiu barw i ograniczone pole widzenia, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia.

W przypadku pracy biurowej i laboratoryjnej pomocne może być także odpowiednie oświetlenie stanowiska pracy, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka, eliminacja potencjalnych źródeł oświeślenia (matowanie powierzchni). Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafiki).

Pracę usprawnia również stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.





5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszalne

Zatrudnienie mogą uzyskać osoby słabosłyszalne pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych, które powinny korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z klientami i ze współpracownikami (słuch wydolny socjalnie).

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.) lub sygnalizację wibracyjną, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

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

Osoby głuche i głuchonieme

Osoby z taką dysfunkcją powinny pracować na wybranych stanowiskach, tam gdzie nie jest na przykład konieczna komunikacja werbalna z klientami. Konieczna jest właściwa organizacja pracy, ewentualnie współpraca tłumacza języka migowego, oraz wprowadzenie wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej, informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń, a także zamieszczenie napisów, tabliczek, znaków informacyjnych i znaków ostrzegawczych w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników (na drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp.).

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawnościami był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

W komunikowaniu się z zespołem pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy.

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 zatrudniających pracownika z tymi 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 oraz zdrowotną pracownika i biorą pod uwagę we współpracy. Można 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 psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może się wywodzić spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia przez trenera pracy byłaby jednak ograniczona



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłyby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki 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 (zwiazanej z jej chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna także istnieć możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera (ZA) powinny podejmować pracę, która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie są w stanie utrzymać oczekiwanej wydolności w dłuższym czasie. Mogą się koncentrować na czynnościach powtarzalnych, lecz niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozważyć niepełny wymiar czasu pracy.

Osoby z takimi dysfunkcjami powinny pracować w małym zespole, w miejscu cichym, bez narażania ich na liczne bodźce sensoryczne, ucierpliwych ruch i hałas. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności słubowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przeciążenia i stresu oraz nie powinna polegać na zarządzaniu pracami innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub na początku zatrudnienia może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z ZA mogła dopytać o szczegóły.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy (wykluczają się obsługę maszyn



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szwalniczych i odzie oowych), w zespole, a praca powinna być nadzorowana i spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Konieczne jest ograniczenie pracy z monitorem komputera oraz z urządzeniami mechanicznymi.

Osoba wykonująca prace biurowe, mimo sygnalizowanych napadów, może korzystać z fotela z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kości górne i dolne, zgodnie z zasadami.

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

Współpracownicy powinni być dobrze 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.