



TECHNIK ARCHITEKT

1. Informacje ogólne

Miejszem pracy technika architekta są biura architektoniczne, pracownie projektowe i instytucje administracyjne. Jego praca ma charakter usługowy.

W pracy technika architekta dominują czynności umysłowe (m.in. opracowywanie koncepcji planów architektonicznych czy raportów) i sensomotoryczne (wykonywanie prac graficznych i kreślarskich).

Praca technika architekta odbywa się zazwyczaj w dogodnych warunkach, w biurze. Stanowiska są dostosowane do wykonywania prac graficznych i kreślarskich tradycyjnych metod oraz wyposażone w stanowiska komputerowe. Stanowisko pracy jest dobrze doświetlone sztucznym światłem.

Technik architekt nie ma uprawnień projektowych. Uzyskuje uprawnienia wykonawcze, budowlane, odpowiada za sporządzanie analiz i opracowania, które są podstawą pozwoleń na budowę lub przebudowę obiektów. Na podstawie danych, wstępnych szkiców i informacji na temat materiałów potrzebnych do wykonania obiektu są sporządzane techniczne dokumenty budowlano-architektoniczne.

Technik architekt może być odpowiedzialny za kontakt z innymi zespołami architektonicznymi, konsultacje i nanoszenie zmian w projektach, a także za sporządzanie raportów oraz zgodność prac z obowiązującymi normami. Zakres prac obejmuje wykonywanie prostych obliczeń statystycznych, kontrolowanie stanu technicznego obiektów budowlanych, planowanie prac konserwacyjnych, remontowych, rozbiórkowych i modernizacyjnych oraz przygotowanie materiałów do przetargów i składanie ofert przetargowych.

Ponadto technik architekt wykonuje prace graficzne, kreślarskie. Sporządza plansze oraz modele architektoniczne, urbanistyczne i konstrukcyjne, kosztorysy, plany zagospodarowania i organizacji budowy. Coraz rzadziej posługuje się



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tradycyjnymi narzędziami kreślarskimi, np. rapidografami czy przykładnicami, które są zastępowane specjalistycznymi programami komputerowymi. Umiejętność pracy metodami tradycyjnymi jest jednak nadal niezbędna.

Praca technika architekta jest wykonywana najczęściej w pozycji siedzącej.

Technik architekt zazwyczaj pracuje 8 godz. dziennie, 5 dni w tygodniu. Mogą zdarzyć się sytuacje, że godziny pracy zostają przedłużone lub praca odbywa się także w weekend.

2. Wymagania

Podstawą stworzenia dobrego projektu przez technika architekta jest nie tylko jego duża wiedza z wielu dziedzin, lecz także twórcza osobowość, zdolności plastyczne i wyobraźnia przestrzenna oraz zdolność koncentracji uwagi. Jednocześnie nie musi być bardzo spostrzegawczy, przewidujący, a w planowaniu i wykonywaniu projektu bardzo dokładny. Przydatne cechy w tym zawodzie jest samodzielność oraz inicjatywność.

Praca w stałym kontakcie z ludźmi wymaga umiejętności nawiązywania relacji międzyludzkich, ale także umiejętności podporządkowania się i współdziałania oraz przekonywania do swoich racji.

W zawodzie technika architekta nieodzowny jest dobry wzrok, w tym ostro widzenia, widzenie stereoskopowe, percepcja kształtów oraz rozróżnianie barw. Istotna jest również sprawność kończyn górnych, szczególnie w zakresie zręczności rąk i palców, ze względu na konieczność wykonywania projektów graficznych metodami tradycyjnymi. Pożądane u technika architekta są uzdolnienia techniczne, umożliwiający szybkie i sprawne opanowanie obsługi programów do projektowania.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie technika architekta są wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia: rozróżniania barw i ich odcieni, widzenia bardzo małych szczegółów, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

Utrudnieniem mogą być zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, a także niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha – dotyczy to głównie prac w stałym kontakcie werbalnym z klientami i podwykonawcami. Praca ta nie może być również 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

Istnieje możliwość zatrudnienia na stanowisku technika architekta osoby z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręcznej, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mają możliwość wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, zwłaszcza gdy praca jest wykonywana zespołowo, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania tych stanowisk. Osoby poruszające się na wózkach mogą napotkać problemy w pracy w terenie ze względu na bariery architektoniczne.

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 technika architekta pod warunkiem, że ich dysfunkcją można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, umożliwiającymi uzyskanie dobrej ostrości widzenia. Warunkiem koniecznym wykonywania pracy w tym zawodzie jest zdolność widzenia stereoskopowego.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, jeżeli będą miały zapewnione odpowiednie pomoce techniczne oraz właściwie przygotowane środowisko i stanowisko pracy, m.in. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

U osób słabosłyszących, które będą musiały komunikować się werbalnie z otoczeniem, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia aparatem słuchowym.

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 i 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 wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie), nie będzie zaburzała ich rytmu dnia i nocy oraz przy zachowaniu zasady równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na epilepsję mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez alarm,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 charakterystyki padaczkowej.

Osoby te mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwe jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby. Zalecana jest zatem praca spokojna, w zespole.

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 niezbędne może być ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury. Może być konieczne częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Osoby z dysfunkcją jednej kończyny górnej będą potrzebowały pomocy technicznych (ortez, protez), ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym biurów.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność, osoby z dysfunkcją kończyn dolnych mogą wykonywać pracę na wybranych stanowiskach (z ograniczeniem prac terenowych). Wymagana jest właściwa organizacja pracy, gdy niektóre lub



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wszystkie zadania są wykonywane w pozycji siedzącej lub pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Korzystne jest, gdy architekci pracują w zespołach i dzielą między siebie wykonywane zadania.

Osoba z niepełnosprawnością, w zależności od stopnia dysfunkcji, może potrzebować wielorakich udogodnień związanych z dostosowaniem stanowiska i dbałość o bezpieczeństwo. Może być konieczne dostosowanie biurka, siedziska i sprzętów, z których korzysta. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczenie urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu jego ręki. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika, zapewniając: regulowaną wysokość, siedzisko uchylne, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Zatrudnienie osób poruszających się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Ciąg komunikacyjny powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i wind odpowiedniej szerokości. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości tego stanowiska do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępu do urządzeń, narzędzi pracy i materiałów. Należy zapewnić czyste lub całkowite wyeliminowanie zadań czynności wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe w celu korekcji ostrości widzenia. Mogą także korzystać z





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oprzyrządowania powiększającego (np. lupy, lunety, monookularów). Niezbędne jest zapewnienie odpowiedniego oświetlenia stanowiska pracy i kontrastowego (ciemnego) tła biurka, a także eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Zaleca się stałą lokalizację elementów środowiska i stanowiska pracy. Do pracy na komputerze można wykorzystywać specjalne edytory tekstu umożliwiający powiększanie liter i grafiki. Dodatkowo opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Dla osób pracujących w zespole lub kontaktujących się z klientami szczególnie ważne jest używanie aparatu słuchowego korygującego słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie).

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

Zaleca się 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 sygnalizację z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., powinny być, 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, drgań lub sygnalizację z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Możliwość zatrudnienia w zawodzie dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie. Osoba głucha lub głuchoniema powinna pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, bez konieczności kontaktowania się z osobami spoza tych zespołów. Wymagana jest właściwa organizacja pracy, ewentualnie współpraca z tłumaczem języka migowego, oraz wprowadzenie wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi. W komunikowaniu się z zespołem pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy. Dodatkowo zapewnia bezpieczeństwo zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej ostrzegającej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub informującej o stanie 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 otrzymywać jasne i jednoznaczne informacje oraz instrukcje dotyczące do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając 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 interesowania się członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania jej pod uwagę we współpracy. Członkowie zespołu mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnościami – pozyskiwać wiedzę





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego lub, za jego wiedzą i aprobatą, z innych osób.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trenerem pracy może być współpracownik lub osoba specjalnie w tej roli zatrudniona w firmie. Wsparciem może też służyć pracownik upoważniony do tego organizacji. Wsparcie trenera pracy powinno dotyczyć wyłącznie sfery emocji i relacji z innymi, nie zaś kompetencji zawodowych, i obejmować tylko pewien niedługi okres/okresy pracy. Na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto pracownik powinien mieć możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na jego stanowisku może być 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, których zatrudnienie zaakceptował lekarz specjalista, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole i pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa i narażenia na dodatkowe urazy.

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

Istotne jest poinformowanie współpracowników o prawidłowym sposobie udzielenia pomocy w razie wystąpienia napadu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pracownik z epilepsją, mimo sygnalizowania napadów, może wykorzystywać fotel z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kończyny górne i dolne, zgodnie z zasadami.

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



w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń
oraz przystosowanie stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

