



IN YNIER TECHNOLOGII DREWNA

1. Informacje ogólne

Do zadań inżyniera technologii drewna należy badanie właściwości fizycznych, chemicznych i mechanicznych drewna oraz ich wykorzystanie do celów przemysłowych.

Ze względu na zadania zawodowe inżyniera technologii drewna można wyszczególnić trzy specjalizacje – może on zajmować się :

- materiałami drzewnymi i drewnopochodnymi
- meblarstwem, stolarką budowlaną oraz konstrukcjami drewnianymi
- organizacją produkcji.

Inżynier technologii drewna bada właściwości różnych gatunków drewna, jego skład, wytrzymałość, a także możliwości wykorzystania badanego drewna do celów przemysłowych.

Drewno wykorzystywane jest w produkcji meblarskiej czy w budownictwie, ale służy także do wielu innych celów, np. do pozyskiwania celulozy, z której wyrabiane są produkty papiernicze. Inżynier technologii drewna zajmuje się nie tylko doбором odpowiednich gatunków drewna, lecz także opracowywaniem technologii jego pozyskiwania oraz obróbki chemicznej i mechanicznej tego materiału. W zakresie jego zainteresowań zawodowych znajdują się również służące do tego maszyny i urządzenia oraz substancje chemiczne, które wykorzystywane są do uzyskania gotowego produktu.

Jeżeli inżynier technologii drewna pracuje w instytucji naukowo-badawczej, zajmuje się badaniem właściwości drewna i możliwości jego wykorzystania w różnych gałęziach przemysłu. Wydaje ekspertyzy dotyczące jakości danego produktu, jego trwałości i możliwości bezpiecznego wykorzystania w danym celu. Określa również możliwości wykorzystania półfabrykatów pozostających po obróbce



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

drewna, tak by mogło być optymalnie skorzysta z każdego kawałka tego surowca. Bada wpływ obróbki chemicznej i mechanicznej na trwałość i właściwości drewna.

Jeśli pracuje w zakładach produkcyjnych, zajmuje się planowaniem i organizacją procesów technologicznych w produkcji oraz wprowadzaniem do tych procesów innowacji, tak aby produkcja surowca jakim jest drewno była jak najbardziej opłacalna oraz nie stwarzała zagrożenia dla środowiska naturalnego.

W branży technologii drewna może pracować w różnego typu fabrykach zajmujących się pozyskiwaniem i obróbką drewna (takich jak tartaki, zakłady stolarskie, fabryki mebli i inne), fabrykach przetwórstwa drewna, firmach budowlanych, a także w instytutach naukowo-badawczych, na wyższych uczelniach bądź w szkołach zawodowych, nauczając młodzieży i dorosłych. Jest to zatem zawód bardzo zróżnicowany pod względem wykonywanych obowiązków. Dlatego trudno jest jednoznacznie określić warunki wykonywanej w tym zawodzie pracy.

Czynniki uciążliwe czy szkodliwe również mogą być bardzo zróżnicowane. W przypadku pracy w laboratorium mogą być nimi substancje chemiczne wykorzystywane do badań. W fabrykach, tartakach czy stolarniach w branży technologii drewna może się spotkać z dużym zapyleniem oraz hałasem związanym z pracą maszyn do obróbki drewna. Natomiast pracując na uczelni wyższej bądź w szkole zawodowej, narażony jest na stres związany ze stałym kontaktem z innymi ludźmi, ryzyko konfliktów czy choroby aparatu mowy związane z częstym mówieniem.

Praca w zawodzie inżyniera technologii drewna rzadko ma charakter zrutynizowany.

2. Wymagania

Wymagane w zawodzie inżyniera technologii drewna cechy psychiczne i uzdolnienia to: dokładność, zdolność koncentracji, umiejętność pracy w warunkach



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

monotonnych, zdolno do pracy w szybkim tempie, podzielno uwagi, spostrzegawczo i wyobra nia przestrzenna.

Aby wprowadza nowe technologie do procesu produkcji, in ynier technologii drewna musi mie inicjatyw , du wyobra ni , cechowa si du kreatywno ci , a tak e mie zainteresowania i uzdolnienia techniczne. Prowadz c badania laboratoryjne nad zastosowaniem wła ciwo ci drewna, musi by osob niezwykle dokładn , skrupulatn , a tak e cierpliw i wytrwał w d eniu do osi gni cia celu – efektu swojej pracy.

Ze wzgl du na ci gły kontakt ze współpracownikami in ynier musi mie predyspozycje do sprawowania funkcji kierowniczych i umiej tno post powania z lud mi, przekonywania ich do swoich pomysłów i racji. Potrzebna jest te zdolno do pracy zespołowej oraz do podporz dkowania si przeło onym.

Wymagane cechy fizyczne to sprawn układ ruchu, szczególnie ko czyn górnych – r k i palców – oraz dolnych (bo praca odbywa si w ruchu). Niezb dne s : dobry wzrok, prawidłowe rozpoznawanie barw, prawidłowe widzenie małych szczegółów pracy wzrokowej, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, koordynacja wzrokowo-ruchowa i sprawn zmysłu równowagi. Równie istotny jest zmysł dotyku.

W wielu przypadkach istotny mo e by stan słuchu: powinien on np. umo liwia komunikacj werbaln w przypadku osób, które prowadz działalno dydaktyczn . Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej na tych stanowiskach, gdzie konieczne jest wykonywanie pracy w hałasie (parametry hałasu osi gaj warto ci NDN – najwy sze dopuszczalne nat enie), zaleca si , aby stan słuchu pracownika nie odbiegał od normy.

Wymagana jest sprawn podstawowych układów: kr enia, oddechowego, nerwowego, mi niowego oraz kostno-stawowego i dobra ogólna sprawn fizyczna.



3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Przeciwwskazania do pracy w zawodzie inżyniera technologii drewna są zależne od specjalizacji i stanowiska. Czynnikiem utrudniającym są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych – w szczególności zryczno palców i ręk – oraz znacznego stopnia dysfunkcje sprawności kończyn dolnych (zależne od specjalizacji i stanowiska). Do czynników tych należą również wady i dysfunkcje narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi: brak prawidłowego rozpoznawania barw, rozpoznawania niewielkich różnic i szczegółów, widzenia stereoskopowego i prawidłowego pola widzenia, a także zaburzenia narządu słuchu (dotyczy to niektórych stanowisk) w stopniu znacznym oraz zaburzenia zmysłów równowagi i dotyku.

W przypadku gdy praca inżyniera technologii drewna obejmuje działalność dydaktyczną, utrudnieniem jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna ze studentami. Ponieważ praca ma znamiona naukowej, nie może być wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme). Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej nie zaleca się wykonywania czynności roboczych osobom, które charakteryzują się odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) na tych stanowiskach, gdzie pracownicy wykonywać będą w hałasie (parametry hałasu osiągną wartość NDN – najwyższe dopuszczalne natężenie,) np. podczas wykonywania pewnych zadań w stolarni.

Ograniczeniami w zakresie sprawności sensomotorycznej są te zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami żywymi i kontaktowymi na stosowane związki chemiczne – kleje, farby, środki konserwujące – oraz z chorobami skóry i ręk.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dla osób zajmujących się pracą dydaktyczną (w instytutach naukowo-badawczych, na uczelniach wyższych bądź w szkołach zawodowych) utrudnienia mogą stanowić schorzenia strun głosowych, niska ekspresja werbalna i wady wymowy.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręczne, które mogą wykonywać czynności precyzyjne, mają możliwość wykonywania zawodu warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

Możliwe jest też zatrudnienie osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, a także osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich. Wymagane jest wówczas takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby w jak sposób zadania mogła być wykonywana w pozycji siedzącej. Warunkiem jest właściwe przystosowanie środowiska i stanowiska pracy. Osobom tym polecana jest praca organizacyjna, dydaktyczna bądź przy opracowywaniu technologii i procesów produkcyjnych.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

W zawodzie inżyniera technologii drewna mogą pracować osoby z nieznacznymi wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód inżyniera technologii drewna mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z zaleceniem wyłączenia czynności podczas których praca musi być wykonywana w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

hałasie), przy czym wskazane jest zapewnienie im odpowiednich pomocy technicznych, np. aparatów słuchowych, które umożliwiają komunikację werbalną.

Istnieje możliwość zatrudnienia, na wybranych stanowiskach, osób głuchych i głuchoniemych (tylko posługujących się językiem polskim w piśmie), warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań (m. in. po uwzględnieniu zalecenia eliminacji czynności wykonywanych w hałasie), identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu warunków środowiska (technicznych i organizacyjnych) oraz stanowiska pracy, np. umożliwieniu percepcji sygnałów alarmowych.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca, poza wyjątkowymi sytuacjami (takimi jak wyjazdy czy sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach, 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 charakterystyki padaczkowej.

Mogłyby one być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie jest źródłem potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby. Osoby te nie mogą pracować przy maszynach będących w ruchu, wirujących, ani ich obsługiwać.



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

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności tych kończyn – w szczególności ręki i palców – oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurów czy obsługę urządzeń. Osoby z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą potrzebować pomocy technicznych (takich jak ortezy, protezy) ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym obsługę pulpitu lub komputera.

Obecny stan technologiczny sprzętu komputerowego dostosowanego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi specjalnej klawiatury komputerowej (z nakładkami ograniczającymi, dużymi klawiszami czy dotykowej) oraz myszki.

Osobom z tego rodzaju dysfunkcją polecane są stanowiska w zakładach, gdzie praca jest w dużej mierze zautomatyzowana, a na wybranych stanowiskach można zastosować specjalne przyrządy i uchwyty ograniczające zaangażowanie i wysiłki mięśni kończyn górnych oraz eliminujące zaangażowanie jednej ręki (w przypadku braku sprawności lub amputacji jednej z kończyn). Zalecane od wykonywanych czynności potrzebna może być adaptacja kształtu części chwytowych narzędzi.

Konieczne może być częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.





Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych należy, jeżeli to możliwe, tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby czynności z nich mogły być wykonywane w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Dostosowanie stanowiska pracy do możliwości osób z dysfunkcją kończyn dolnych jest możliwe zwłaszcza w dużych zakładach.

Osoby poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania 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 oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb, czyli zapewnić jego regulowanie wysokością, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich potrzebują likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie, pozbawione elementów wolnostojących i progów. Drzwi do pomieszczeń i wind powinny mieć odpowiednią szerokość. Toalety i pokoje socjalne muszą być dostosowane dla osób z niepełnosprawnościami ruchowymi. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy.

W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej na stanowisku pracy. Należy dostosować wysokość położenia blatu biurka i przestrzeń pod blatem do indywidualnych potrzeb, a także zapewnić swobodny dostęp do wykorzystywanych urządzeń i narzędzi. Powinny one być umieszczone na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Często potrzebne jest zainstalowanie w odpowiednich miejscach uchwytów, aby ułatwić przesiadanie się pracownika z wózka na wózek. Należy zapewnić czyste i całkowite



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dużej sprawności i koordynacji ruchowej.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe dzięki pracy zespołowej.

Możliwość pracy osób z tego typu dysfunkcjami w fabrykach, stolarniach czy halach produkcyjnych, gdzie konieczny jest kontakt z maszynami do obróbki drewna, jest bardzo ograniczona ze względu na małą możliwość dostosowania urządzeń do specyficznych potrzeb tych osób. Osobom tym zaleca się pracę w pomieszczeniach biurowych, czyli pracę projektową, ewentualnie dydaktyczną.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Pracujące w zawodzie inżyniera technologii drewna osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować szkłami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Pomocne jest całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających wysokiej sprawności oraz koordynacji wzrokowo-ruchowej. W przypadku gdy praca wykonywana jest w pomieszczeniach biurowych, ewentualnie w laboratorium badawczym, przydatne może być oprzyrządowanie powiększające (np. lupa powiększająca, powiększalniki). Wymagane jest dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy oraz eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia i dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

W pracy przy komputerze pomocne jest specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafik). Dodatkową opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Usprawnia pracę stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

Na niektórych stanowiskach osobom z dysfunkcją narządu wzroku należy, ze względów bezpieczeństwa, ograniczyć zakres obowiązków.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dla osób z tego typu dysfunkcji wskazana jest praca wykonywana w pomieszczeniach biurowych, dydaktyczna, ewentualnie w laboratorium badawczym.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby słabosłyszące mogą być zatrudnione w zawodzie pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych – które korygują słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się ze współpracownikami, czyli zapewniającym słuch wydolny socjalnie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon czy komputer, były, w miarę możliwości, dostosowane do aparatów słuchowych (np. wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub wykorzystujące przewodnictwo kostne.

W celu poprawy warunków: percepcji dźwięku oraz komunikacji werbalnej zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu przeznaczonym do pracy.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osobom, u których występuje odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie zaleca się wykonywania czynności, podczas których występuje hałas.

Zaleca się rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (takich jak pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny) lub sygnalizację wibracyjną, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie. Zaleca się również możliwość zainstalowania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sygnalizacji (np. świetlnej, wizyjnej) informującej o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Pomocny jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

Osoby z tego rodzaju niepełnosprawności mogą być zatrudnione w zawodzie, zwłaszcza gdy potrafi odczytywać mowę z ust i ich mowa jest wyrażona, mimo ograniczeń w przypadku konieczności bezpośredniego kontaktowania się z ludźmi. Osoby głuche i głuchonieme powinny pracować na wybranych stanowiskach, gdzie nie jest wymagany dobry słuch. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi. Komunikowanie się z zespołem ułatwiają znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się. Niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy, np. poprzez zainstalowanie sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (takich jak pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Konieczna może być eliminacja niektórych zadań i zachowanie szczególnych środków ostrożności w przypadku bezpośredniego kontaktu z maszynami do obróbki drewna (np. zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej zalecana jest eliminacja czynności związanych z pracą w hałasie). Napisy, tablice informacyjne i ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników, czyli m.in. na wewnętrznych drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych. Należy uzupełnić wszelkiego rodzaju ostrzeżenia dźwiękowe



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi lub sygnałami wibracyjnymi.

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 dotyczące podejmowanych zadań.

W firmie należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można na wypracować obyczaj interesowania się przez członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania go pod uwagę we współpracy. Współpracownicy 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 psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik może korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego lub trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się spośród współpracowników lub być zatrudniony specjalnie na to stanowisko. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy jest jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie obejmującej kompetencji zawodowych. Wsparcie powinno trwać tylko pewien, niedługi czas. Na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie, zgodnie z charakterem stanowiska pracy.

Zatrudniona osoba powinna mieć możliwość korzystania z elastycznych: czasu pracy i zakresu obowiązków. Zatem w wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków może być



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zmodyfikowany w sposób umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno 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, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, nie wywołująca stresów i napięć, które mogłyby przyczyniać się do napadów. W miarę potrzeby można zastosować elastyczny czas pracy.

Osoby te nie mogą pracować przy maszynach będących w ruchu, wirujących, ani ich obsługiwać. Należy ograniczyć ich pracę z urządzeniami i maszynami elektrycznymi.

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

Współpracownicy powinni być poinformowani o tym, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.

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

