



TOKARZ W DREWNI

1. Informacje ogólne

Zadania tokarza w drewnie to toczenie odpowiednich elementów z drewna i nadawanie im po danego kształtu. Mog to by np. szpule, uchwyty, sto ki, walce. Do niego nale y również obsługa urz dze do obróbki drewna, takich jak: tokarki (kłowe, bezkłowe, tarczowe, suportowe, bezsuportowe), strugarki, obtaczarki i inne obrabiarki do drewna (pilarki tarczowe, ta mowe, strugarki, wyrówniarki, frezarki itp.) oraz nadzór nad nimi i odpowiedzialno za ich stan techniczny. Tokarz posługuje si tak e narz dziami r cznymi (no e r czne) oraz maszynowymi (imaki).

Inne obowi zki tokarza w drewnie to:

- rozpoznawanie gatunków drewna i dobór odpowiedniego rodzaju tego materiału do danej pracy
- odczytywanie rysunku technicznego
- nadzór nad prawidłowym, zgodnym z rysunkiem, wykonaniem pracy
- wła ciwe dobranie wzorników
- dbanie o wła ciwe parametry produktu finalnego. Do tego celu tokarz posługuje si narz dziami do pomiaru długo ci i k tów oraz sprawdzianami obróbczymi.

Tokarz pracuje w zakładzie b d fabryce. Jego stanowisko pracy znajduje si w hali produkcyjnej. Mimo e praca odbywa si mi dzy lud mi, samo wykonywanie zada ma charakter indywidualny (rzadko zdarzaj si sytuacje, kiedy tokarz pracuje z pomocnikiem). Podczas pracy w zakładzie jest stale kontrolowany przez zwierzchnika.

Stanowisko pracy tokarza jest zwi zane z nara eniem na hałas o znacznych poziomach.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Praca może się odbywać w systemie zmianowym. Nie jest zrutynizowana. W ciągu jednej zmiany wykonywane są różne czynności.

Tokarz podczas pracy powinien być zaopatrzony w cięble przylegające do ciała ubranie robocze, nakrycie głowy, okulary ochronne, maseczki oraz czasowo w nauszniki przeciwhałasowe.

W pracy wykonuje następujące czynności związane z użytkowaniem tokarek: mocowanie przedmiotu w uchwycie i narzędzia w imaku, zabezpieczanie przedmiotu kłębem konika, przemieszczanie suportu w stronę obrabianego przedmiotu, toczenie, wygładzanie, szlifowanie, fazowanie, wiercenie itp.

2. Wymagania

Cechy psychiczne i uzdolnienia wymagane w zawodzie to dokładnie, zdolność koncentracji uwagi, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, zdolność do pracy w szybkim tempie, podzielność uwagi, szybki refleks, spostrzegawczość, wyobraźnia przestrzenna i techniczna, łatwość czytania rysunków technicznych oraz uzdolnienia techniczne.

W tym zawodzie jest wymagana umiejętność pracy zespołowej, a także umiejętność podporządkowania się przełożonym.

Wymagane są także cechy fizyczne to sprawność układu ruchu, a szczególnie sprawność kończyn górnych w zakresie rąk i palców oraz kończyn dolnych (praca głównie w pozycji stojącej).

Ważny jest dobry wzrok, prawidłowe rozpoznawanie barw, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, prawidłowe rozróżnianie małych szczegółów pracy wzrokowej, koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawność zmysłu równowagi, a także dobry słuch oraz zmysł dotyku.

Wymagana jest sprawność podstawowych układów – krążenia, oddechowego, nerwowego, mięśniowego oraz kostno-stawowego, i ogólna dobra sprawność fizyczna.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Oczekiwana jest podstawowa kierunkowa wiedza z zakresu technologii drewna, mechaniki i automatyzacji oraz umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Praca w zawodzie utrudniają zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zgięć i rozgięć palców i ręki, oraz dysfunkcje znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych, a także wady i dysfunkcje narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia w zakresie prawidłowego rozpoznawania barw, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów, a także zaburzenia zmysłu równowagi i zmysłu dotyku.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami wziewnymi i kontaktowymi na stosowane związki chemiczne – rozpuszczalniki konserwujące drewno oraz z chorobami skóry ręki.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w tym zawodzie, na wybranych stanowiskach pracy, 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, na których praca jest w dużej mierze zautomatyzowana.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Takie osoby mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że ich dysfunkcja daje się korygować za pomocą szkła optycznych bądź soczewek kontaktowych.

Nie ma możliwości pracy w zawodzie w przypadku osób pozbawionych zdolności widzenia stereoskopowego i ze znacznym ograniczeniem pola widzenia.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności związanych z koniecznością pracy w hałasie), jeżeli zapewnią im odpowiednie pomoce techniczne oraz właściwie przygotuje środowisko i stanowisko pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

Osoby słabosłyszące, od których będzie wymagana komunikacja werbalna, muszą odpowiednio korygować słyszenie za pomocą aparatu słuchowego.

Istnieje możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, 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 w firmie) – nie ich zaburza rytmu dnia i nocy i jest zachowana 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 one uzyskać odpowiednie kwalifikacje w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 jak nabywają doświadczenia, można im powierzać zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną będą potrzebowały wsparcia w uczeniu się konkretnych czynności zawodowych. Pracę mogą wykonywać pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej tych osób jest bezpośrednie wsparcie przez trenera pracy. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności mogą uzyskać umiejętności niezbędne do wykonywania czynności podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z taką dysfunkcją praca wymaga właściwej organizacji, tak aby niektóre zadania można było wykonywać w pozycji siedzącej. Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania oraz wysokich stołków umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczenie materiałów i narzędzi w zasięgu jego ręki. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do jego indywidualnych potrzeb, np.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zapewni regulowan wysoko , uchylne siedzisko, regulowany podnó ek, blokad kół i obrotu siedziska, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

5.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Mog by zatrudnione osoby widz ce obuocznie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczn dysfunkcj narz du wzroku, je li jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Pomocne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narz dzi, urz dze i maszyn. Podczas wykonywania zada nale y zapewni odpowiednie do wietlenie stanowiska pracy, eliminacj potencjalnych ródeł ol nienia (matowanie powierzchni).

Pomocna jest stała lokalizacja elementów rodowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Osoby słabosłysz ce

Osoby z tak dysfunkcj powinny korygowa słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cz stotliwi ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym komunikacj werbaln (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie wa ne w przypadku pracy w zespole.

Zaleca si ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji d wi ku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest równie rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizacj wietln lub wizyjn uzupełniaj c d wi kowe sygnały bezpiecze stwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

itp.), sygnalizację wibracyjną lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

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

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również, gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogą wykonywać czynności związanych z koniecznością pracy w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawności. Wymaga to właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Osoby głuche, zwłaszcza głuchonieme, powinny pracować na wybranych stanowiskach (włącznie z eliminacją warunków pracy w hałasie), w zespołach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Polecane jest zatrudnienie takich osób przy wykonywaniu prac samodzielnych, we współpracy z małym zespołem współpracowników.

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 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, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną oraz zdrowotną pracownika i biorą ją 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 psychicznymi i społecznymi stronami swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Mimo że wsparcie przez trenera pracy byłoby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłoby 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 wyjatkowej sytuacji (związanej z jej chorobą czy niepełnosprawnościami) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sposób umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno także być możliwe okresowe zastąpienie pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z takimi dysfunkcjami stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym oraz ergonomicznym, poza spełnieniem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników. Jeżeli niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną, należy zastosować zasady dostosowywania stanowiska pracy określone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim (wybrane osoby, po akceptacji lekarza i psychologa) mogą być zatrudnione w tym zawodzie 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 takie – ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym – będą potrzebowały przede wszystkim dostosowania tempa pracy do ich indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie z zespołu pracowniczego osoby odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że każdorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika).

Zatrudnione osoby mogą 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. Mogą też być im potrzebna pomoc w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie stanowiska pracy bez zgody przełożonych).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynno ci robocze i miejsca, z których korzystaj w pracy osoby z niepełnosprawno ci intelektualn (np. toalety, bufet, wa ne działy, takie jak kadry, magazyny itp.), powinny by oznaczone prostymi, zrozumiałymi piktogramami, ułatwiaj cymi identyfikacj tych miejsc.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawno ci intelektualn nale y u ywa prostych słów, nieskomplikowanych wyra e , a tłumacz c ró nego rodzaju kwestie, nale y posługiwa si przykładami zaczerpni tymi z dnia codziennego. Nie nale y u ywa zwrotów angloj zycznych, a zamiast liczb u ywa słów „mało” czy te „wiele”. Przekazywane informacje powinny by zwi złe, nieprzeładowane, a zdania krótkie.

Uwaga. Ka dy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawno ci oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i mo liwo ci tej osoby nale y rozpatrywa indywidualnie.

