



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SZLIFIERZ

1. Informacje ogólne

Zadaniem szlifierza jest obróbka kamieni szlachetnych w celu nadania im po danego kształtu, wielkości, walorów artystycznych i estetycznych. Szlifierz może się posługiwać narzędziami ręcznymi z własnym napędem lub bez, np.: suwmiarką, pilnikiem, szlifierką ręczną z tarczami ciernymi oraz szlifierkami stacjonarnymi (ciernice mogą być pokryte filcem, skórą, włókniną itp.), lub maszynami z pasami polerowniczymi. Praca szlifierza zalicza się do prac bardzo precyzyjnych.

Szlifierz ma również za zadanie obsługę urządzeń i dozór nad nimi, jest także odpowiedzialny za ich odpowiedni stan techniczny.

Do obowiązków szlifierza należy:

- rysowanie lub rozrysowywanie gotowego modelu
- polerowanie, wygładzanie, fazowanie
- szlifowanie materiału w celu uzyskania po danego efektu końcowego

Stanowisko pracy znajduje się w obrębie jednego pomieszczenia. Na ogół jest to stół oraz półki z narzędziami. W niedużej odległości znajdują się pozostałe narzędzia. Szlifierz może pracować samodzielnie w małym zakładzie lub obok innych szlifierzy w nieco większym zakładzie i wówczas jego praca może być sporadycznie nadzorowana.

Praca szlifierza ma charakter indywidualny, samodzielny. Nie wiąże się z dużymi zagrożeniami. Szlifierz zazwyczaj pracuje w pozycji siedzącej. Niedogodności mogą być hałas wytwarzany przez używane maszyny. Podejmując pracę szlifierza, należy wziąć pod uwagę duże obciążenie wzroku spowodowane ciągłym jego skupianiem na detalach.

Długość pracy w tym zawodzie zazwyczaj trwa 8 godzin. Szlifierz pracujący w małym zakładzie, będący jego właścicielem, sam reguluje sobie czas pracy. Praca



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jest zrutynizowana, na ogół wymaga nudnej obróbki danego materiału, np. kamienia, jednak każde kolejne zadanie może się różnić od poprzedniego, każdy kamień charakteryzuje się bowiem innymi właściwościami i wymaga „indywidualnego podejścia”.

Szlifierz pracujący w małym zakładzie często kontaktuje się z klientami w celu ustalenia szczegółów zamówienia.

Praca szlifierza jest zaliczana do prac lekkich.

2. Wymagania

Szlifierz wykonuje czynności powtarzalne, bardzo monotonne, więc w tym zawodzie niezbędna jest duża cierpliwość, dokładność, dbałość o detale, umiejętność rozróżniania formy, wyobrażenia przestrzenna i spostrzegawczość. Przydatne są także zdolności plastyczne, rysunkowe i artystyczne.

Nieodzowny jest bardzo dobry wzrok, w tym widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, prawidłowe rozróżnianie małych szczegółów pracy wzrokowej, percepcja kształtów oraz prawidłowe rozpoznawanie barw, zdolność do porównywania lub odróżniania kolorów pod względem odcieni, nasycenia i jasności. W tym stopniu istotna jest również sprawność kończyn górnych, a w szczególności ręki i palców, potrzebna do sprawnego manipulowania małymi elementami, dobrze rozwinięty zmysł dotyku oraz umiejętność koncentracji uwagi na detalach przez długi czas. Pożądane są też uzdolnienia techniczne.

Szlifierz będący jednocześnie właścicielem zakładu powinien charakteryzować się takimi cechami, jak umiejętność kontaktu z innymi ludźmi (kontrahentami, pracownikami) oraz kreatywność.





3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie szlifierza metali 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 zaburzenia niewielkiego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wrażliwością na wykorzystywane materiały szlifierskie oraz z chorobami skóry ręki.

Ograniczeniem jest także niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna ze współpracownikami lub klientami.

Bezwzględnym przeciwwskazaniem do wykonywania zawodu w zakresie dysfunkcji sfery intelektualnej jest upośledzenie umysłowe.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie szlifierza osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w tym zawodzie osób z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich.

Niezbędne jest wówczas odpowiednie dostosowanie czynności i stanowiska pracy. Dla takich osób wskazane są prace, które mogą być wykonywane głównie na siedząco, a w przypadku osób poruszających się na wózku inwalidzkim – najlepiej bez konieczności przemieszczania się.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód szlifierza pod warunkiem, że ich dysfunkcja daje się korygować za pomocą szkielek optycznych bądź soczewek kontaktowych.

Nie ma możliwości pracy na tym stanowisku dla osób nierozpoznających barw oraz pozbawionych zdolności widzenia stereoskopowego i z ograniczonym polem widzenia. Osoby te mogą być zatrudnione pod warunkiem właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące mogą wykonywać zawód szlifierza w sytuacji, gdy ich niepełnosprawność można korygować za pomocą aparatu słuchowego, w stopniu umożliwiającym komunikację werbalną z innymi ludźmi.

Jest możliwe zatrudnienie na wybranych stanowiskach pracy osób głuchych i głuchoniemych. Osoby te mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań, w sytuacji, gdy nie jest konieczna komunikacja werbalna z klientami oraz po identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu warunków 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 zaburza ich rytmu dnia i nocy i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szansa na zatrudnienie w zawodzie mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Mogą one 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 mogą na im być powierzane zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną będą potrzebowały wsparcia w nauczaniu 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 nabyć umiejętności niezbędne do wykonywania czynności w trakcie szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy 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 charakterystycznej padaczkowej.

Takie osoby 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 dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z takimi dysfunkcjami ich praca wymaga właściwej organizacji, aby niektóre lub wszystkie zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania, wysokich stołków umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejną możliwością adaptacji jest dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie materiałów i narzędzi w najbliższym zasięgu ręki pracownika. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do jego indywidualnych potrzeb, np. przez zapewnienie regulacji wysokości, uchylnego siedziska, regulowanego podnóżka, blokady kół, regulowanego lub indywidualnie profilowanego oparcia tylnego, regulowanych i odchylanych podłokietników.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i otoczeniu pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi, szaf czy regałów. Również ważne jest posadowienie elementów sterujących w najbliższym zasięgu ręki, na poziomie umożliwiający pracę w pozycji siedzącej. Należy też ciwio lub całkowicie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

W zawodzie mogą pracować osoby z nieznacznymi wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które mogą na skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

W pracowni należy zapewnić odpowiednie doświetlenie stanowiska pracy, przygotować kontrastowe (ciemne) tło blatu, wyeliminować potencjalne źródła oświecenia (matowanie powierzchni). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny stosować aparaty słuchowe w celu skorygowania słuchu (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne werbalne komunikowanie się z klientami lub podwykonawcami (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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Osoby głuche i głuchonieme

Osoby głuche i głuchonieme powinny pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz. Jest to możliwe, gdy pracownik wykonuje zespół, który dzieli się zadaniami. Zatrudnienie takich osób wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego, oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Może być również konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym (dotyczy osób używających głównie np. języka migowego). Ważne jest zorganizowanie stanowiska pracy w taki sposób, aby możliwe było porozumiewanie bez użycia dźwięków. 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.

Napisy, tablice informacyjne i znaki ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których występuje źródło zagrożenia dla pracownika lub mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne (na drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp.). Szczególnie odnosi się to do uzupełnienia wszelkiego rodzaju ostrzeżeń dźwiękowych wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawności 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 zatrudniając pracownika z niepełnosprawnością 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 i zdrowotną pracownika i biorą pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością – 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 być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Może liwo ci wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone 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 wyjatkowej sytuacji (związanej 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.





5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym oraz ergonomicznym. Powinno spełniać ogólne wymagania odnoszące 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 z takimi dysfunkcjami ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebują 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 zadań musi być jednorodny i powtarzalny, a praca nadzorowana i kontrolowana możliwie często, zwłaszcza w początkowym okresie. Mogą też wymagać pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. co do punktualnego przychodzenia do pracy, nieopuszczania samowolnie stanowiska pracy).

Czynności robocze wymagane w pracy i miejsca, z których korzystają osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. toalety, bufet, wewnętrzne działy, takie jak kadry,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

magazyny itp.), powinny być oznaczone prostymi, zrozumiałymi piktogramami ułatwiającymi ich identyfikację.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną należy używać prostych słów, nieskomplikowanych wyrażenia, a tłumaczyć różnego rodzaju kwestie, należy posługiwać się przykładami zaczerpniętymi z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów anglojęzycznych, a zamiast liczb używać słów „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania krótkie.

5.6. Osoby z epilepsją

W przypadku osób chorujących na padaczkę (wybrane przypadki), zatrudnionych w zawodzie szlifierza na wybranych stanowiskach pracy (po akceptacji lekarza specjalisty), nie jest potrzebne specjalne przystosowanie stanowiska pracy. Jednak te osoby powinny pracować w zespole, pod nadzorem, w warunkach niesprzających nasileniu objawów.

Zatrudniona osoba, mimo że jej napady są sygnalizowane, może wykorzystywać fotel z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi koła czyny 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.