



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

HUTNIK – DMUCHACZ SZKŁA

1. Informacje ogólne

Zadaniem hutnika dmuchacza szkła jest wydmuchanie za pomocą puszczeli, z plastycznej masy szklanej o temperaturze 1100 °C, takich wyrobów jak szklane przedmioty codziennego użytku oraz przedmioty artystyczne.

W pracy hutnik dmuchacz wykonuje następujące czynności:

- nabieranie gorącej masy szklanej na puszczel
- wydmuchanie baki
- studzenie baki
- nabieranie drugiej warstwy masy szklanej
- studzenie i rozdmuchiwanie masy szklanej
- wydmuchiwanie masy do formy (wydmuchiwanie na cicho) lub wydmuchiwanie i jednocześnie obracanie puszczeli (wydmuchiwanie z obracaniem)
- odtrącenie gotowego wyrobu szklanego od puszczeli.

Podczas pracy nad bardziej skomplikowanymi kształtami hutnik dmuchacz szkła musi wykonać dodatkowe czynności, takie jak doklejanie dodatkowych elementów, zdobienie, wykonywanie otworów, obcinanie.

W pracy posługuje się różnymi narzędziami ręcznymi: nabierakami, nożycami, szczypcami, foremkami.

Pracuje w zespole kilkuosobowym. Jego praca jest wykonywana w pozycji stojącej i wymaga przemieszczania się. Podczas pracy hutnik musi stale, na bieżąco, oceniać właściwość materiału. Czynnikiem uciążliwym jest wysoka temperatura (promieniowanie podczerwone) oraz hałas. Istnieje wiele czynników ryzyka, np. narażenie na poparzenia, choroby układu krążenia, układu oddechowego (w tym rozedma płuc).





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Hutnik zazwyczaj pracuje w systemie zmianowym, także w weekendy.

Podczas pracy powinien być zaopatrzony w ubranie ochronne.

Praca w zawodzie wiąże się z przeciętnie ciężkim lub ciężkim obciążeniem fizycznym.

2. Wymagania

Praca hutnika dmuchacza szkła ma charakter stojąco-chodzący, wymaga więc siły fizycznej i dobrej kondycji. W tym zawodzie, oprócz indywidualnych predyspozycji i zdolności, ważna jest umiejętność pracy w grupie i doświadczenie. Wymagane są zręczne palce i ręce, a także bardzo dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa.

Hutnik zazwyczaj wykonuje kilka czynności jednocześnie, oceniając przy tym poszczególne etapy swojej pracy, dlatego musi odznaczać się spostrzegawczością, podzielnością uwagi i szybkim refleksem. Równie ważnym cechem jest dokładność w wykonywaniu poszczególnych czynności i precyzja w posługiwaniu się różnymi urządzeniami. Niezbędne jest dobre widzenie, najlepiej bez stosowania szkła optycznych lub soczewek kontaktowych, widzenie stereoskopowe oraz prawidłowe pole widzenia, a także sprawność zmysłu równowagi.

Umiejętność wdmuchiwanie powietrza z płuc ustami do porcji masy szklanej wymaga, oprócz wcześniej opisanych cech indywidualnych i sprawności fizycznej, długich wdechów, które umożliwiają uzyskanie biegu pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Przeciwwskazaniem do wykonywania zawodu hutnika dmuchacza szkła są choroby płuc i oskrzeli, słaba kondycja fizyczna oraz mała tolerancja wysokiej temperatury, a także upośledzenie widzenia w stopniu bardzo dużym (osoby niewidome).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są: brak widzenia stereoskopowego oraz nieprawidłowe pole widzenia, a także wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia dotyczące rozróżniania barw i ich odcieni, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów i zaburzenia zmysłu równowagi.

Ograniczeniem w wykonywaniu zawodu są również zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia sprawności kończyn górnych w zakresie zręczności palców i ręki oraz kończyn dolnych.

Przeciwwskazaniem bezwzględnym jest padaczka, a także przewlekłe schorzenia układu krążenia, wady serca, choroby układu trawiennego i inne choroby mające wpływ na zmniejszenie sprawności fizycznej i ogólnej wydolności.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwość wykonywania zawodu mają ewentualnie osoby z niewielkimi wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnościami narządu słuchu. Osoby te mogą pracować na wybranych stanowiskach, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. 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.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

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 nich powierzać 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 trenera pracy. Osoby takie 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 wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe.





5.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszace

Aparat słuchowy powinien korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu w miejscu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną, wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawności. Wymaga to jednak właściwej organizacji pracy – w przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedną osobę) języka migowego bądź stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (możliwość korzystania z tłumacza języka migowego online). Może być również konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym, ponieważ rozumienie informacji napisanej przez osoby głuchonieme posługujące się językiem migowym jest znacząco utrudnione. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki bądź 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 niepełnosprawności był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

5.3. 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 do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z tą 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 oraz zdrowotną pracownika i biorą ją 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 osób.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się 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 tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłaby 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 korzystania z 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 możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.



5.4. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym oraz ergonomicznym, poza ogólnymi zasadami odnoszonymi do wszystkich pracowników. Jeśli 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, będą potrzebowały przede wszystkim dostosowania tempa pracy do ich indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłączenie 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 być potrzebna pomoc w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, opuszczanie stanowiska pracy tylko za zgodą przełożonych).

Wymagane w pracy czynności robocze 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 określeń „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania krótkie.

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