



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## WULKANIZATOR

### 1. Informacje ogólne

Wulkanizator może być zatrudniony w zakładzie wulkanizacyjnym, gdzie jego zadaniem jest świadczenie usług w zakresie naprawy przedmiotów gumowych, takich jak piłki, opony, dółki czy buty. Może pracować także w zakładzie zajmującym się produkcją artykułów z gumy lub pokrywaniem przedmiotów mas gumowych. Do obowiązków wulkanizatora (w zależności od miejsca zatrudnienia) należy, m.in.:

- sprawne posługiwanie się takimi urządzeniami, jak: płyty grzejne, maszyny do montażu i demontażu opon, prasy, wywarki, szlifierki, metalowe formy, np. do bieżnikowania opon
- znajomość budowy, zasady działania, sposób obsługi aparatury kontrolno-pomiarowej oraz komór wulkanizacyjnych
- znajomość różnych rodzajów i mieszanek kauczukowych, znajomość ich właściwości
- znajomość rodzajów wulkanizacji
- umiejętność zastosowania odpowiednich rodzajów wulkanizacji do konkretnych materiałów
- dobór odpowiednich warunków wulkanizacji
- sprawdzanie i ocena stopnia uszkodzenia danego przedmiotu
- kwalifikacja bądź dyskwalifikacja do naprawy
- udzielanie rzetelnych informacji klientom (np. w przypadku braku możliwości dalszej naprawy uszkodzonej opony)
- sprawdzanie stanu technicznego urządzeń
- dbanie o dobry stan techniczny urządzeń, którymi posługuje się w pracy
- przygotowanie formy do wulkanizacji
- przygotowanie elementu do naprawy
- sprawdzanie nagrzania formy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- obsługa podnośnika, wyważanie kół
- montowanie i wyważanie naprawionych kół
- nadzorowanie procesu wulkanizacji, kontrolowanie temperatury, czasu i innych współczynników procesu wulkanizacji
- opróżnianie komór wulkanizacyjnych z oparów benzyny
- obsługa wyciągarki lub wózka widłowego
- stosowanie się do przepisów bhp i ppo.

Praca wulkanizatora ma charakter stojaco-chodzący. Wulkanizator pracuje w halach lub na wolnym powietrzu. Jest narażony na zmienne temperatury otoczenia, wibracje oraz hałas, zatrucia oparami benzyny i klejów, regularne podnoszenie, przenoszenie ciężkich przedmiotów. Ponadto wulkanizator jest narażony na choroby alergiczne, oskrzeli oraz przewlekłe choroby dróg oddechowych, alergię skórne, wyłoki kończyn dolnych, dyskopatię i dżiwoszyjnę. Ma stały kontakt z klientami.

Jest to praca samodzielna, w dużej mierze polegająca na wykonywaniu poleceń, ale czasem zdarzają się czynności wykonywane w zespole.

Wulkanizator zazwyczaj pracuje 8 godzin dziennie, jednak możliwy jest także wydłużony czas pracy. Praca może przebiegać w systemie zmianowym.

Praca wulkanizatora ma charakter zrutowizowany. Zaliczana jest do prac średnio cięzkich.

## 2. Wymagania

W zawodzie wulkanizatora wymagane cechy psychiczne to: spostrzegawczość, wytrwałość i cierpliwość, dokładność, samodzielność (gdy sam musi organizować i wykonywać swoją pracę), umiejętność pracy w szybkim tempie, wytrzymałość na długotrwały wysiłek, samokontrola, umiejętność podporządkowania się i czysto współdziałania. Przydatne są zainteresowania i uzdolnienia techniczne.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wymagane w dane cechy fizyczne dotyczą sprawności układu ruchu, w tym sprawności kości dolnych oraz sprawności kości górnych, w szczególności w zakresie ręki i palców.

Niezbędny w pracy wulkanizatora jest dobry wzrok, słuch oraz prawidłowe: rozróżnianie małych szczegółów pracy wzrokowej, a także koordynacja wzrokowo-ruchowa.

Wymagana jest także sprawność podstawowych układów wewnętrznych: kręgosłupa, oddechowego, nerwowego, trawiennego, miedziowego, kostno-stawowego, a także dobra ogólna sprawność fizyczna.

Oczekiwana jest podstawowa kierunkowa wiedza z zakresu mieszanek kauczukowych i procesów wulkanizacji oraz umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy.

### **3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie**

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są zaburzenia dowolnego stopnia sprawności kości dolnych oraz zaburzenia znacznego stopnia sprawności kości górnych, w szczególności w zakresie ręki i palców, a także wady i dysfunkcje narządu wzroku, niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia w zakresie widzenia stereoskopowego, pola widzenia oraz percepcji kształtów. Ograniczeniem są również zaburzenia zmysłu równowagi. Utrudnieniem (zależnym od stanowiska oraz wykonywanych prac) jest dysfunkcja narządu słuchu w stopniu znacznym (osoby głuche oraz głuchonieme). Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom z odbiorczym trwałym podwyższeniem proggu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie zaleca się wykonywania czynności w hałasie powyżej tzw. proggu działania.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi, alergiami wziewnymi na stosowane związki chemiczne ani osoby z chorobami skóry rąk.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **4. Mo liwo zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawno ci**

### **4.1. Osoby z dysfunkcj narz du ruchu**

Po odpowiednim przystosowaniu stanowiska pracy mo liwie jest podj cie zatrudnienia przez osoby z niewielk dysfunkcj ko czyn dolnych, która nie uniemo liwia pracy w pozycji stoj cej, pod warunkiem identyfikacji indywidualnych barier i dostosowania technicznych i organizacyjnych warunków rodowiska pracy oraz stanowiska pracy, a tak e po racjonalnym doborze czynno ci zawodowych.

### **4.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku**

Zawód mog wykonywa osoby z dysfunkcj narz du wzroku pod warunkiem, e ich dysfunkcja daje si korygowa za pomoc szkieł optycznych b d soczewek kontaktowych.

### **4.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu**

Istnieje mo liwo wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawno ci narz du słuchu pod warunkiem, e ta niepełnosprawno jest mo liwa do skorygowania za pomoc aparatów słuchowych.

Mo liwo zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mog wykonywa zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zada , identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu rodowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

### **4.4. Osoby z dysfunkcj sfery psychicznej**

Osoby z chorobami psychicznymi mog pracowa w zawodzie pod warunkiem, e praca, poza wyj tkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.



#### **4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej**

Szansą 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 im powierzać zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują wsparcia w nauczaniu się wykonywania 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 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**

Praca osób z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ich ograniczoną mobilność, wymaga właściwej organizacji. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i porczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania, korzystania z wysokich stołków. Pomocna jest automatyzacja obsługi maszyn i automatyzacja sterowania urządzeniami. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stanowiska pracy i wysoko ci urz dze do indywidualnych potrzeb, umieszczenie urz dze pomocniczych i narz dzi pracy w zasi gu r k pracownika.

Nale y zapewni cz ciowe lub całkowite wyeliminowanie zada i czynno ci roboczych wymagaj cych dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Polecana jest praca w zespole z mo liwo ci podziału obowi zków.

### **5.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku**

Osoby z niewielk dysfunkcj narz du wzroku powinny stosowa szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Pomocne jest cz ciowe lub całkowite wyeliminowanie zada i czynno ci roboczych wymagaj cych dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest te wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narz dzi, urz dze i maszyn oraz elementów steruj cych.

Prac usprawnia stała lokalizacja elementów rodowiska i stanowiska pracy.

### **5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu**

#### **Osoby słabosłysz ce**

Osoby słabosłysz ce powinny korygowa słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cz stotliwo ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym werbalne komunikowanie si (słuch wydolny socjalnie). Tam gdzie to mo liwe, zaleca si ograniczenie hałasu.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizacj wietln wizyjn lub wibracyjn , uzupełniaj c d wi kowe sygnały bezpiecze stwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika.

#### **Osoby głuche i głuchonieme**

Mo liwo zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Praca osób z tego rodzaju niepełnosprawno ci wymaga wła ciwej organizacji – w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedna osoba) języka migowego bądź stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (możliwość korzystania z tłumacza języka migowego online). W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki bądź symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej, informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (drogi komunikacyjne, pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

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

#### **5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Osoby podejmujące pracę powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymywać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z tymi niepełnosprawnościami należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować taki obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą ją pod uwagę we współpracy. 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 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zatrudniony w firmie. Mo e te wspiera pracownika z ramienia upowa nionej do tego organizacji. Mo liwo ci wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycz c kompetencji zawodowych, i powinny obejmowa tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzie pracownik powinien jednak pracowa samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto, zatrudniona osoba powinna mie mo liwo elastycznego czasu pracy i zakresu obowi zków, co oznacza, e w wyj tkowej sytuacji (zwi zanej z chorob czy niepełnosprawno ci osoby) zakres obowi zków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób mo liwy do zaakceptowania przez pracodawc . Powinna istnie tak e mo liwo okresowego zast pienia pracownika przez inn osob .

### **5.5. Osoby z dysfunkcj sfery intelektualnej**

W przypadku osób z niepełnosprawno ci intelektualn stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod wzgl dem architektonicznym ani ergonomicznym, poza stosowaniem ogólnych zasad odnosz cych si do wszystkich pracowników. Je li niepełnosprawno intelektualna jest sprz ona z niepełnosprawno ci sensoryczn , nale y zastosowa zasady dostosowywania stanowiska pracy okre lone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawno ci.

Osoby z niepełnosprawno ci intelektualn w stopniu lekkim (wybrane osoby, po akceptacji lekarza i psychologa) mog by zatrudnione w tym zawodzie pod warunkiem, e dobór zada i czynno ci zawodowych b dzie odpowiadał potencjałowi intelektualnemu. Mog wykonywa czynno ci proste, powtarzalne, zadania bardziej odtwórcze ni twórcze, zlecone przez przeło onego.

Osoby z niepełnosprawno ci intelektualn ze wzgl du na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebuj przede wszystkim dostosowania tempa pracy do indywidualnych mo liwo ci oraz jasno zdefiniowanego





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie osoby z zespołu pracowniczego, odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że każda dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika).

Zatrudnione osoby mogą wymagać 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 wymagać pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie samowolnie stanowiska pracy).

Wymagane w pracy czynności robocze i miejsca, z których korzystają osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. toalety, bufet, wanny, działki, takie jak kadry, magazyny itp.) powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi zrozumienie oraz identyfikację miejsc.

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 angielskich, a zamiast liczb czy danych procentowych należy używać słów „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania krótkie.

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