



WITRA OWNIK

1. Informacje ogólne

Zadaniem witra ownika jest wykonanie witra y na podstawie projektów własnych lub innych osób. Witra e s tworzone z płytek szklanych, ł czonych za pomoc ółwianych ramek i osadzanych w ramy metalowe. Do zada witra ownika nale y również :

- sprawdzanie jako ci szkła i jego przydatno ci, ocena kolorystyki szkła, jego odcieni, barwy oraz rozmiaru
- wykonanie rysunków pomocniczych z uwzgl dnieniem kolorystyki wykonywanej pracy
- wymierzanie i wykrawanie elementów szklanych wg projektu
- barwienie szkła
- wykonywanie ółwianych ramek
- lutowanie, uszczelnianie witra u
- dbałość o detale pracy (modelowanie detali i ornamentów)
- wypalanie produktów w piecu
- określanie jako ci wykonanych przez siebie prac
- montowanie prac w miejscach docelowych
- renowacja witra y na podstawie dost pnej dokumentacji
- dobór odpowiedniej techniki renowacji
- czyszczenie i konserwowanie maszyn, narz dzi pracy i stanowiska.

Praca witra ownika ma charakter indywidualny (kontakt z klientem zazwyczaj ogranicza si do ustalenia zamówienia i momentu monta u witra u), produkcyjny, a tak e artystyczny (przy opracowywaniu własnych projektów).

Witra ownik pracuje w pracowni, w której znajduj si : piec, np. ceramiczny lub komorowy, lutownice i inne narz dzia oraz substancje chemiczne. Praca wykonywana jest zwykle w godzinach stałych, jedyny wyj tek stanowi konieczno



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

monta u gotowej pracy. Wówczas zmienne jest miejsce pracy. Praca witra ownika mo e by samodzielna (wła ciciel zakładu) lub pod nadzorem (pracownik szeregowy).

W pracy witra ownika dominuj czynno ci monotonne, bardzo precyzyjne. Zawód ten wi e si z odpowiedzialno ci za wyposa enie, maszyny, narz dzia i materiały. Jego wykonywanie ł czy si z małym lub rednio ci kim obci eniem fizycznym.

2. Wymagania

Niezb dne w tym zawodzie s : du a cierpliwo , dokładnie , precyzja, dbało o detale, rozró nianie formy, wyobra nia przestrzenna, spostrzegawczo .

Konieczne s równie : bardzo dobry wzrok, w tym widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, prawidłowe rozró nianie małych szczegółów pracy wzrokowej, percepcja kształtów, prawidłowe rozpoznawanie barw, zdolno do porównywania lub odró niania kolorów pod wzgl dem odcieni, nasycenia i jasno ci, rozpoznawania pojedynczych barw lub ich kombinacji oraz spostrzeganie kombinacji barw kontrastowych.

Bardzo istotna jest sprawno ko czyn górnych, w szczególno ci r k i palców, potrzebna do sprawnego manipulowania elementami oraz umiej tno koncentracji uwagi na detalach przez długi czas. Po dane s uzdolnienia techniczne. Wa na jest dyscyplina i umiej tno organizacji własnej pracy.

Podczas monta u witra y niezb dny mo e si okaza brak l ku wysoko ci (praca na du ych wysoko ciach), brak zaburze równowagi oraz dobra sprawno fizyczna.

Witra ownik b d cy jednocze nie właścicielem zakładu powinien charakteryzowa si takimi cechami, jak umiej tno kontaktu z innymi (kontrahentami, pracownikami) oraz kreatywno . Witra ownik projektant musi mie zdolno ci artystyczne, by kreatywny.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Praca ta należy do zawodów artystycznych. Najczęściej wykonuje się ją w pozycji stojącej, ale istnieje możliwość dostosowania stanowiska pracy również do pozycji siedzącej.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Ograniczeniem są zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zryczności palców i ręk, a przeciwwskazaniem względnym – dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych (prace montażowe).

Ograniczeniem jest również dysfunkcja narządu słuchu w stopniu znacznym (osoby głuche i głuchonieme), dotyczy to głównie prac charakteryzujących się stałymi kontaktami z klientami i podwykonawcami.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wrażliwością na stosowane metale i związki chemiczne oraz z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie 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 (za wyjątkiem prac montażowych). Niezbędne jest wówczas odpowiednie dostosowanie czynności i stanowiska pracy, tak aby prace mogły być wykonywane w pozycji siedzącej, bez konieczności przemieszczania się.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu, pod warunkiem racjonalnego dostosowania zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowania środowiska oraz stanowiska pracy (pod względem 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 rytmu dnia i nocy pracownika i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Dodatkowo, osoby te powinny być przebadane pod kątem chorób układu trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości w tym obszarze. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczność wysokiej sprawności fizycznej w ciągu wielu godzin pracy są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Szansa na zatrudnienie 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące 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 oraz że przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, natomiast stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby (dogodne są stanowiska siedzące, wykluczone prace montażowe, zwłaszcza na dużych wysokościach).

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jeżeli osoba z dysfunkcją kończyn dolnych porusza się na wózku inwalidzkim, niezbędne jest odpowiednie zorganizowanie stanowiska pracy i dobór czynności (wyeliminowanie czynności montażowych), uwzględnienie zwiększonej przestrzeni i swobodnego dostępu do stanowiska i miejsca pracy. Konieczne jest również usunięcie i zniwelowanie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnętrznych budynku.

Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, powinno być ono przystosowane do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki). Dodatkowo należy udostępnić uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie w czasie stania.

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych wymagana jest taka organizacja pracy oraz ograniczenie zakresu zadań, aby większość z nich mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Należy zapewnić czyste lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwe jest zatrudnienie osób widzących obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku skorygowaną przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe, a także osób z zaburzeniami widzenia o zmroku.

Podczas wykonywania zadań w pracowni należy zapewnić odpowiednie doświetlenie stanowiska pracy, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła blatu, eliminację potencjalnych różnic oświetlenia (matowanie powierzchni). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.



5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszalne

Osoby słabosłyszalne powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cięższych pasmach mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną, wizyjną lub wibracyjną, uzupełniając 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 on-line). Konieczne może okazać się ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym, ponieważ rozumienie informacji na piśmie 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 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawnością 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 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 wypracować taki obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą pod uwagę współpracę. 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 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. Może liwo ci wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotyczyć kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi okres/okresy 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 chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera powinny podejmować pracę, która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie są w stanie osiągnąć oczekiwanej wydolności w dłuższym okresie. Mogą koncentrować się na powtarzalnych czynnościach, ale niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozważyć niepełny wymiar czasu pracy.

Osoby z tego typu niepełnosprawnościami powinny pracować w małym zespole, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przeciążenia i stresu. W niektórych przypadkach lub tuż po podjęciu pracy potrzebny może być trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza przestrzeganiem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników. Jeśli niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną, należy zastosować zasady dostosowywania stanowiska pracy określone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności.

Osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi 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 potencjałowi intelektualnemu. Mogą wykonywać czynności proste, powtarzalne, zadania bardziej odtwórcze niż twórcze, zlecone przez przełożonego.

Osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebują przede wszystkim dostosowania tempa pracy do indywidualnych możliwości 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 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 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, różne działy, 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.

5.6. Osoby z epilepsją

Osoby z padaczką (wybrane przypadki) zatrudnione w zawodzie witrażownika, na wybranych stanowiskach pracy (osoby wykonujące prace na siedząco), nie potrzebują specjalnego przystosowania stanowiska pracy, ale powinny pracować pod nadzorem, w warunkach niesprzyjających nasileniu objawów.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zatrudniona osoba, mimo sygnalizowania napadów, może wykorzystywać fotel z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kości 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.



w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń
oraz przystosowanie stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

