



MONTER IZOLACJI BUDOWLANYCH

1. Informacje ogólne

Monter izolacji budowlanych wykonuje zadania związane z zapewnieniem właściwych warunków późniejszej eksploatacji obiektu. Przede wszystkim, wykonuje prace związane z zabezpieczeniem elementów budowlanych (stalowych, betonowych lub ceglanych) przed szkodliwym oddziaływaniem warunków atmosferycznych lub chemicznych. Ponadto, położone przez monter warstwy izolacji termicznej lub akustycznej zapewniają odpowiednią temperaturę w pomieszczeniach lub budynkach oraz zabezpieczają przed nadmiernym hałasem. Podczas izolowania obiektów monter musi zapewnić: izolację przeciwwodną chroniącą ściany fundamentowe przed parciem hydrostatycznym wody, izolację podłóg w piwnicach i suterrenach, w tym także izolację przeciwwodną i ciepłą, izolację tarasów (paroizolację, izolację ciepłą i przeciwwilgociową), izolację ciepłą ścian zewnętrznych, izolację antykorozyjną konstrukcji stalowych, izolację akustyczną.

Przed rozpoczęciem robót podstawowych i montażu owych monter wykonuje malowanie podkładowe konstrukcji stalowych, izoluje ściany fundamentowe i cianki zabezpieczające, stropy, podłogi, dachy. Na zakończenie prac wykonuje zewnętrzne izolacje cieplne ścian osłonowych. Z chwilą postawienia ścian wykonuje izolacje pionowe i poziome (ze styropianu, wełny mineralnej, folii kubełkowej, lepiku asfaltowego, smoły, papy asfaltowej itp.). Ocieplanie ścian najczęściej odbywa się na wysokości, z wykorzystaniem rusztowań i podnośników, i polega na wykonaniu takich czynności, jak: mechaniczne wiercenie otworów w ścianie, wstrzeliwanie kołków stalowych, montaż elementów nośnych i mocowanie do nich płyt ze styropianu, wełny mineralnej itp. Monter może również mocować elementy osłonowe. Przy wykonywaniu izolacji cieplnej wewnątrz budynku wykonuje roboty ciesielskie i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stolarskie, takie jak przygotowanie i zmontowanie cianek i rusztów drewnianych stanowi cych szkielet przegrody termicznej.

Monter pracuje zarówno w pomieszczeniach, jak i na zewn trz. Jest nara ony na zmienn temperatur , intensywne sztuczne o wietlenie, prac na wysoko ci, z u yciem materiałów łatwopalnych oraz toksycznych, rozpuszczalników, farb i lakierów. Najcz ciej jest zatrudniony w firmach budowlanych.

Zazwyczaj monter pracuje zespołowo, wchodzi w skład brygady. Zwykle jego harmonogram pracy jest uzale niony od rodzaju zlecenia, zaplanowanych prac, projektu oraz od warunków atmosferycznych i wzgl dów technologicznych. Najcz ciej monter pracuje 8 godzin dziennie, przy czym praca mo e si odbywa w systemie zmianowym, a tak e w weekendy – w zale no ci od miejsca zatrudnienia, charakteru wykonywanych prac i terminów narzuconych przez zleceniodawc . W zale no ci od rodzaju zlece przyjmowanych przez firm mo e zachodzi konieczno wyjazdów pracownika poza miejsce zamieszkania.

Czynnikami uci liwym w pracy montera jest konieczno wykonywania czynno ci w wymuszonej, нефизjologicznej pozycji ciała.

2. Wymagania

Praca montera wymaga szczególnej odpowiedzialno ci i dokładno ci, umiej tno ci koncentracji uwagi, cierpliwo ci i wytrwało ci, łatwo ci przechodzenia od jednej czynno ci do drugiej, samodzielno ci, ale tak e umiej tno ci współdziałania w zespole i podporz dkowania si osobie kieruj cej brygad .

Przydatna jest umiej tno obsługi narz dzi i maszyn oraz wytrwało przy wykonywaniu prac monottonnych.

W tym zawodzie jest wymagana sprawno ko czyn górnych, w szczególno ci zr czno rk i palców, a tak e sprawno ko czyn dolnych. Po dana jest ogólna dobra sprawno fizyczna, a wi c prawidłowe funkcjonowanie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podstawowych układów: kręgowego, oddechowego, nerwowego, trawiennego, moczowego i kostno-stawowego. Bardzo ważnym cechem jest wytrzymałość na długotrwały wysiłek – praca w ciągłym ruchu, często w pozycji wymuszonej.

Spośród cech sensomotorycznych istotne znaczenie ma dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa i refleks – ze względu wzmożoną obecność różnorodnych maszyn pracujących w najbliższym otoczeniu. Niezbędne są: widzenie stereoskopowe, prawidłowa ostrość wzroku, dobre widzenie po zmroku oraz brak nadwrażliwości na światło. Przydatne jest prawidłowe rozróżnianie barw i pole widzenia mieszczące się w prawidłowym zakresie. Ważny jest również dobry słuch z powodu konieczności szybkiej reakcji na pracujące maszyny budowlane. Monter pracujący na wysokościach nie może mieć i tak wysoko ci ani zaburze równowagi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie monter izolacji budowlanych są zaburzenia niewielkiego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zgięć i rozgięć, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych.

W zawodzie monter nie mogą pracować osoby niewidome oraz osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak: znacznie ograniczone pole widzenia, brak widzenia stereoskopowego oraz nadwrażliwość na światło i zaburzenia widzenia po zmroku. Trudno ci mogą mieć osoby z wszelkimi innymi dysfunkcjami narządu wzroku niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzeniami niewielkiego i dużego stopnia w zakresie widzenia stereoskopowego, zaburzeniami niewielkiego i dużego stopnia w zakresie rozróżniania barw, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów. Ponadto trudno ci mogą mieć osoby z dysfunkcją narządu słuchu znacznego stopnia,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zaburzeniami zmysłu równowagi oraz zmysłu dotyku, a także z chorobami powodującymi zaburzenia wiadomo ci.

Przeciwwskazaniem do podjęcia pracy w zawodzie jest także wysoko ci i padaczka. W zawodzie nie powinny pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na farby, lakiery, rozpuszczalniki, kleje, lepiki asfaltowe i smołowe, pyły cementu oraz osoby z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwość wykonywania zawodu, na wybranych stanowiskach pracy, mają osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, z ograniczeniami w rozróżnianiu barw, bez nadwrażliwości na światło, o prawidłowym widzeniu po zmroku i z dysfunkcjami narządu wzroku dającymi się korygować szklami optycznymi (lub soczewkami kontaktowymi), pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej organizacji zadań na stanowisku.

Niewskazane jest, aby osoby noszące okulary były zatrudnione na znacznych wysokościach – ze względu na możliwość strącenia okularów.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Na wybranych stanowiskach prac mogą wykonywać osoby słabosłyszące, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

Niewskazane jest zatrudnianie ich na dużych budowach, gdzie wykorzystywane są maszyny budowlane o zwiększonej intensywności pracy i natężeniu hałasu, co może uniemożliwić identyfikację odgłosów i oszacowanie ryzyka niebezpieczeństwa.



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 rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Jest możliwe zatrudnienie osób 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 tego typu niepełnosprawnością 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.

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, które mogą na skorygować szklami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe (na wysokość tylko soczewki kontaktowe). Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca pracy poprzez oprawy oświetlenia miejscowego, których położenie i kierunek



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wiecenia można w prosty sposób zmieniać, tak aby zapewniać wysoki poziom natężenia oświetlenia, jednocześnie nie eliminować potencjalne oślepienie.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym miejsce pracy, w sytuacjach utrudnionego lub braku dostępu światła dziennego lub wykonywania pracy o zmierzchu.

Niewskazane jest zatrudnienie przy wykonywaniu prac bardzo precyzyjnych, które wymagają długotrwałej, wytężonej pracy narządu wzroku.

Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące, zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, głównie na małych budowach, powinny stosować aparaty słuchowe, umożliwiającej prawidłowy odbiór odgłosów pracujących maszyn i narzędzi oraz sygnalizacji ostrzegawczej. Jeżeli jest to konieczne, należy dobra ochronniki słuchu, dostosowując je do aparatu słuchowego.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną, uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Zaleca się, tam gdzie to możliwe, ograniczenie hałasu (np. zastosowanie ekranów, przegród akustycznych).

5.3. 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 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

j pod uwag we współpracy. Mog si przy tym uczy podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawno ci – pozyskiwa wiedz o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedz i aprobat – z innych ródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy mo e wywodzi si spo ród współpracowników lub by specjalnie w tej roli 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 .

5.4. 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

intelektualnemu. Mogą wykonywać czynności proste, powtarzalne, zadania bardziej odtwórcze niż twórcze, zlecone przez przełożonego.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebują przede wszystkim dostosowania tempa pracy do indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego 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 potrzebować 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, wewnętrzne 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.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



**Ramowe
Wytyczne**

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

CIOP  **PIB**