



TECHNIKI

1. Informacje ogólne

Zadaniem technika leśnego jest nadzorowanie prac leśnych, takich jak hodowla, szkółkarstwo, nasiennictwo, ochrona i użytkowanie lasu. Technik leśny kieruje zabiegami pielęgnacyjnymi, sporządza rachunki brakarskie, dba o dobór odpowiednich urządzeń i narzędzi.

Do obowiązków technika leśnego należy:

- planowanie, organizowanie oraz kontrolowanie procesu zbiorów oraz przygotowywania i przechowywania nasion roślinności leśnej
- planowanie, organizowanie oraz kontrolowanie procesów odnowieniowych w drzewostanie leśnym
- planowanie, organizowanie oraz kontrolowanie procesów zadrzewieniowych i zalesieniowych
- dobór odpowiedniego rodzaju nawozów do danego typu gleby
- kontrolowanie procesów pielęgnacyjnych
- kontrolowanie procesów pomiaru i określenia wieku drzewostanu
- organizowanie oraz kontrolowanie procesów zrywki drewna
- ustalanie składu drzewostanu leśnego
- określanie odporności drzewostanu na szkodniki, choroby i zagrożenie pożarem
- dbanie o odpowiednie korzystanie z używanych narzędzi oraz ich konserwację
- rozpoznawanie zagrożeń czynnikami biotycznymi i abiotycznymi
- stosowanie środków przeciwdziałania zagrożeniom biotycznym, abiotycznym i pożarowym
- dokonywanie odbioru prac zleconych
- prowadzenie dokumentacji





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- kierowanie ruchem turystycznym
- zagospodarowywanie łowisk leśnych
- szacowanie szkód łowieckich
- patrolowanie lasów w celu wykrycia szkód łowieckich i kradzieży produktów leśnych.

Technik leśnictwa może sprawować nadzór nad lasami państwowymi lub kierować prywatnym zespołem usługowym.

Praca technika leśnego odbywa się w terenie leśnym, w zmiennych warunkach pogodowych. Czas prac technika leśnego wykonuje w pomieszczeniach biurowych. Praca może być wykonywana w weekendy, w nocy, ponieważ czas pracy jest nienormowany.

Technik leśny ma dość częsty kontakt z innymi osobami. Sprawuje także funkcje kierownicze. Jest odpowiedzialny za zespół osób, którymi kieruje oraz za zadania realizowane w ramach ustaleń zgodnych z linią rozwoju gospodarki leśnej ustaloną przez władze państwowe.

Pod względem wkładanego w nią wysiłku fizycznego praca technika leśnego zaliczana jest do średnio ciężkich i wiąże się z ryzykiem, np. uszkodzenia przez różnego rodzaju owady czy choroby reumatycznej.

2. Wymagania

Technik leśny powinien być osobą zdecydowaną, odważną i umiejącą podejmować szybkie decyzje. Przydatne są spostrzegawczość, umiejętność obserwacji, wytrwałość i cierpliwość oraz umiejętność pracy w monotonicznych warunkach. Praca technika leśnego wymaga również odporności na zmienne warunki atmosferyczne.

Pod względem wymagań fizycznych niezbędna jest sprawność kończyn górnych, w szczególności rąk i palców, oraz sprawność kończyn dolnych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przydatna jest ogólna sprawność fizyczna (bo praca odbywa się w ciągłym ruchu), zwłaszcza sprawność układu krążenia, oddechowego, nerwowego, trawiennego, mięśniowego i kostno-stawowego.

Nieodzowne w pracy technika leśnego są dobry wzrok, prawidłowe rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe, a także koordynacja wzrokowo-ruchowa i sprawność zmysłu równowagi. W wykonywaniu prac ręcznych istotny jest dobrze rozwinięty zmysł dotyku.

Od technika leśnego oczekuje się podstawowej kierunkowej wiedzy z zakresu hodowli, szkółkarstwa, nasiennictwa, ochrony i użytkowania lasu oraz obsługi stosowanych maszyn i sprzętu zmechanizowanego. Niezbędna jest także podstawowa wiedza z zakresu prawa oraz umiejętność sporządzania dokumentacji i dokonywania pomiarów i obliczeń.

Technik leśny powinien mieć predyspozycje zarówno do pracy samodzielnej, jak i do współdziałania z innymi ludźmi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie technika leśnego są zaburzenia sprawności kończyn górnych (w szczególności zryczność palców i ręki) znacznego stopnia, dysfunkcja kończyn dolnych niewielkiego i znacznego stopnia, a także zaburzenia zmysłu równowagi oraz zmysłu dotyku.

Trudno ci w wykonywaniu zawodu mogą być osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także osoby z zaburzeniami rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, widzenia bardzo małych szczegółów, widzenia po zmroku, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

Praca na niektórych stanowiskach (np. wymagających komunikacji werbalnej) jest niewskazana dla osób głuchych i głuchoniemych.



4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu

W zawodzie mogą pracować osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych, warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z nieznacznie ograniczonym zakresem pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku jeżeli skorygowana jest przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby słabosłyszące pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania przy pomocy aparatów słuchowych.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, warunkowo, po dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz 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 rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z autyzmem i z zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Dodatkowo osoby te powinny być przebadane w kierunku chorób układu trawiennego i immunologicznego ze względu na częste występowanie dodatkowych schorzeń tych układów.

Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową nie powinny wykonywać tego zawodu.

Wymuszona pozycja w trakcie pracy i wymóg wykazywania się wysoką sprawnością fizyczną przez wiele godzin są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających sprawności kończyn górnych, w szczególności chwytu i palców, oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę. W pracach biurowych dostosowanie może dotyczyć obsługi myszy oraz klawiatury komputerowej.

Zalecane jest wykonywanie prac, które w dużej mierze mogą być zautomatyzowane. Na wybranych stanowiskach można zastosować specjalne przyrządy i uchwyty ograniczające angażowanie i wysiłek mięśni kończyn górnych oraz eliminujące angażowanie jednej ręki (w przypadku niesprawności lub amputacji jednej z kończyn).

Osobom z tego rodzaju dysfunkcją polecana jest praca polegająca na wykonywaniu czynności organizacyjnych, kontrolujących i nadzorujących bądź prowadzeniu dokumentacji.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Możliwe zaistnienie konieczności całkowitego lub częściowego wyeliminowania zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Pomocne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszalne

Osoby słabosłyszalne powinny używać aparatu słuchowego korygującego słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający werbalne komunikowanie się, czyli mieć słuch wydolny socjalnie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon czy komputer, były, w miarę możliwości, dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM).

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych. Wymaga to jednak właściwej organizacji pracy. W przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość języka migowego przez przynajmniej jedną osobę w miejscu pracy lub stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (istnieje też możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line).

Konieczne może być ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym, ponieważ rozumienie go przez osoby głuchonieme posługujące się



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

j zykiem migowym jest znacz co utrudnione. W komunikowaniu si z zespołem współpracowników pomocne jest stosowanie znaków b d symboli ułatwiających szybkie porozumiewanie si w trakcie pracy.

W przypadku wykonywania pracy w budynku niezb dne jest zapewnienie bezpiecze stwa pracy, np. przez zainstalowanie sygnalizacji wietlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny, itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Zaleca si przydzielenie pracownikowi opiekuna na wypadek ewakuacji (w przypadku pracy w budynku).

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik z dysfunkcją sfery psychicznej powinien by zapoznawany w przyjazny sposób ze struktur i kultur organizacyjną firmy oraz otrzymywać jasne, niedwuznaczne informacje i instrukcje dotyczące podejmowanych zadań.

W firmie należy stosować przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wprowadzić zasadę interesowania się przez członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania jej pod uwagę we współpracy. Współpracownicy powinni uczyć się podmiotowego traktowania pracownika z dysfunkcją sfery psychicznej – 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 może korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego lub trenera pracy. Trenerem pracy może być jeden ze współpracowników lub osoba zatrudniona specjalnie na to stanowisko. Może to wynikać z upoważnionej organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy jest jednak ograniczona do sfery emocji i relacji z innymi, nie obejmująca kompetencji



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zawodowych. Wsparcie może trwać tylko pewien, niedługi czas, na co dzieł pracownik powinien pracować samodzielnie.

Ponadto czas pracy i zakres obowiązków powinny być elastyczne, co oznacza, że w wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością pracownika) zakres obowiązków może zostać zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem i z zespołem Aspergera powinny podejmować pracę, która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie są w stanie utrzymywać oczekiwanej wydolności przez dłuższy czas. Mogą wykonywać czynności powtarzalne, ale niewymagające długotrwałego wysiłku fizycznego. Może zaistnieć konieczność wykonywania pracy w niepełnym wymiarze.

Pracownicy z autyzmem i z zespołem Aspergera powinni wykonywać pracę w małym zespole, w cichym miejscu, bez narażania ich na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Obowiązki i zależności służbowe powinny być dokładnie określone. Wymagane są dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń oraz precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie może prowadzić do przeciążenia i stresu. Nie powinna polegać na zarządzaniu pracami innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami, w tym z klientami. W niektórych przypadkach lub na początku potrzebny może być trener pracy lub mentor, by osoba z autyzmem/ zespołem Aspergera mogła zapytać o różne sprawy.

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