



GLAZURNIK

1. Informacje ogólne

Glazurnik jest jednym z członków ekipy budowlanej lub wykonuje te prace samodzielnie. Jego zadaniem jest okładanie ścian lub innych powierzchni płytkami ceramicznymi, szkliwionymi (glazur), terakotowymi, kamionkowymi, szklanymi (marblitowymi), kamiennymi, drewnianymi, mozaikami i płytkami z tworzyw sztucznych imitującymi ceramikę lub kamień. Do obowiązków glazurnika mogą należeć, m.in.:

- odczytywanie projektów budowlanych lub roboczych rysunków
- ustalenie zakresu i rodzaju prac
- ustalenie potrzebnych materiałów (ich rodzaju, ilości), narzędzi, maszyn itp.
- przygotowanie powierzchni (skuwanie, wyrównanie nierówności, stawianie ścianek z cegieł lub kartongipsu)
- przygotowanie odpowiedniej zaprawy cementowej lub kleju
- segregacja płytek ze względu np. na odcień, rozmiar, kształt, jakość szkliwa
- przycinanie płytek
- szlifowanie powierzchni przycięcia
- wycinanie w płytkach otworów (na gniazda, włączniki, rury itp.)
- nakładanie kleju lub zaprawy cementowej
- układanie płytek na wybranej powierzchni (ścianie, filarze, podłodze itp.)
- układanie płytek wg podanego wzoru (ozdobnych, artystycznych)
- przygotowanie fug (mieszanie proszku z wodą, czasem dobór odpowiedniego odcienia fugi lub barwnika)
- formowanie spoin między płytkami
- wycieranie nadmiaru fugi, polerowanie płytek
- wykonywanie cokołów
- wykonywanie podokienników



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- oklejanie ekranów zakrywających wanny, rury kanalizacyjne itp.
- wykonywanie półek ceramicznych
- odnawianie powierzchni obłożonej płytkami (skuwanie starych, uszkodzonych płytek, wyrównywanie powierzchni, uzupełnianie powierzchni o brakujące płytki).

Wykonując prace, glazurnik posługuje się takimi narzędziami, jak: dłuto, młotek, kielnia, packa, poziomica, ołówek stolarski, maszyna do przycinania i szlifowania glazury.

Glazurnik może pracować w ramach własnej działalności gospodarczej albo jako pracownik w małej prywatnej firmie świadczącej usługi lub jako członek większej ekipy budowlanej. Jeśli glazurnik jest zarazem właścicielem firmy usługowej, do jego obowiązków należy również zdobywanie nowych klientów, prowadzenie negocjacji z klientami, doradzanie im oraz prowadzenie rozliczeń finansowych.

Praca glazurnika może mieć charakter samodzielny lub zespołowy. Dni i godziny pracy są uzależnione od zleceń. Glazurnik może pracować więcej niż 8 godzin na dobę, również wieczorami i w weekendy.

Glazurnik może wykonywać prace w pomieszczeniach albo na zewnątrz (gdy układa zewnętrzne elewacje). Z tym zawodem wiąże się narażenie na: pył, hałas, wibracje, substancje alergizujące (kleje), pracę na wysokości, ostre narzędzia oraz urządzenia zasilane napięciem elektrycznym, a w przypadku prac na zewnątrz – również na zmienne temperatury.

Z prac glazurnika wiąże się ryzyko zachorowania na choroby skóry, przewlekłe zapalenie oskrzeli, reumatyzm, wypadki, choroby układu nerwowego i ruchowego oraz różnego rodzaju urazy.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Wymagania

Niezbędne cechy glazurnika to wytrwałość i cierpliwość przy wykonywaniu monotonnych prac oraz umiejętność odczytywania rysunku technicznego lub rysunku roboczego. W przypadku pracy w większej ekipie budowlanej istotna jest umiejętność współpracy z brygadą budowlaną i kierownikiem budowy.

W tym zawodzie wymagana jest sprawność kończyn górnych, zwłaszcza ręki i palców oraz sprawność kończyn dolnych. Pożądana jest ogólna dobra wydolność fizyczna ze względu na częste przenoszenie ciężkich materiałów i prac w ciągłym ruchu, a w związku z tym prawidłowe funkcjonowanie podstawowych układów krążenia, oddechowego, nerwowego, trawiennego, mianinowego i kostno-stawowego. Bardzo ważnym cechem jest ponadto wytrzymałość na długotrwały wysiłek. Praca w tym zawodzie wymaga ciągłego przemieszczania się, przenoszenia materiałów, maszyn, narzędzi. Glazurnik często pracuje w pozycji wymuszonej (np. na kolanach, w kucki, w pochyleniu), a także w dużym tempie. W zawodzie przydatna jest też zdolność koncentracji uwagi podczas wykonywanej pracy.

Spośród cech sensomotorycznych niezbędną jest dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa i refleks. Niezbędne są też: widzenie stereoskopowe, prawidłowe rozróżnianie barw i małych szczegółów pracy wzrokowej, wyobraźnia przestrzenna, dobry słuch. Przydatne jest, aby pole widzenia mieściło się w prawidłowym zakresie. Glazurnik pracujący na wysokości nie może mieć lekkiego zawrotu głowy i zaburzeń równowagi. Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, na tych stanowiskach pracy gdzie konieczne jest wykonywanie pracy w hałasie (parametry hałasu osiągałyby wartości NDN – najwyższe dopuszczalne natężenie), zalecany jest stan słuchu nieodbiegający od normy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie glazurnika są zaburzenia niewielkiego stopnia sprawności kończyn górnych, w tym w zakresie czynności palców i ręk, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych.

Trudno ci mogą być osoby ze znacznie ograniczonym polem widzenia a także osoby z wszelkimi innymi dysfunkcjami narządu wzroku nie dającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Ograniczeniem są również zaburzenia zmysłu równowagi oraz zmysłu dotyku, a także choroby powodujące zaburzenia wiadomości. Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy to tylko jednego ucha) nie zaleca się wykonywania czynności w hałasie (gdy parametry hałasu osiągną wartość NDN – najwyższe dopuszczalne natężenie), np. podczas skuwania glazury za pomocą narzędzi elektrycznych.

Przeciwwskazaniem do podjęcia pracy w zawodzie na dużych budowach jest także wysokość i padaczka.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wrażliwością na pył cementu i inne stosowane związki chemiczne (kleje) ani osoby z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwość wykonywania zawodu mają osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozróżniające barwy, a także osoby z dysfunkcjami narządu wzroku dające się korygować szklami optycznymi (lub soczewkami kontaktowymi).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niewskazane jest zatrudnienie na znacznych wysokościach (wykonywanie zewnętrznych elewacji – praca na pomostach i rusztowaniach) osób noszących okulary – ze względu na możliwość stracenia okularów lub ich zaparowywania na skutek zmian temperatury.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód, na wybranych stanowiskach pracy (m.in. zalecane wyłączenie czynności, podczas których praca musi być wykonywana w hałasie), mogą wykonywać osoby słabosłyszące, przy czym zalecane jest zapewnienie im odpowiednich pomocy technicznych i przystosowanie środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

Niewskazane jest zatrudnianie tam, gdzie jest wykorzystywana duża liczba maszyn budowlanych o znaczącej intensywności pracy, wytwarzających hałas o dużym poziomie dźwięku, gdy może to uniemożliwić percepcję sygnałów dźwiękowych wiadczących o potencjalnym niebezpieczeństwie oraz nasila niedosłuch.

Zawód, na wybranych stanowiskach pracy, mogą wykonywać osoby głuche i głuchonieme, pod warunkiem właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych oraz racjonalnego doboru wykonywanych czynności zawodowych, przede wszystkim z uwzględnieniem zalecenia eliminacji czynności związanych z pracą w hałasie.

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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.4. 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.

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.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące 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. Zatrudnienie wymaga akceptacji lekarza specjalisty i zapewnienia odpowiednich środków bezpieczeństwa i dostosowania stanowiska pracy.

Niewskazane jest zatrudnienie osób z epilepsją na dużych budowach, na znacznych wysokościach (wykonywanie zewnętrznych elewacji – praca na pomostach i rusztowaniach) ze względu na trudne warunki pracy i niemożność zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

Polecana jest praca w małych zespołach na niewielkich budowach, w pomieszczeniach, bez kontaktu z maszynami budowlanymi w ruchu.





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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku mogą się skorygować szklami optycznymi, powinny używać szkieł korekcyjnych lub soczewek kontaktowych. Wskazana jest także diagnoza okulistyczna w zakresie wykonywania czynności wymagających bardzo dużej dokładności. Wymagane jest dobre doświetlenie miejsca pracy poprzez oprawy oświetlenia miejscowego, których położenie i kierunek oświetlenia można w prosty sposób zmieniać, tak aby zapewniać wysoki poziom natężenia oświetlenia jednocześnie nie eliminować potencjalne zagrożenie odbiciem od połyskliwych elementów otoczenia.

W przypadku pracy w zespole można tak zorganizować zakres prac, aby czynności niewymagające dobrego rozróżniania barw wykonywała osoba z upośledzeniem widzenia barw.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby słabosłyszące powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się ze współpracownikami (słuch wydolny socjalnie) i prawidłowy odbiór odgłosów pracujących maszyn, narzędzi oraz sygnalizacji dźwiękowej.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub sygnalizację wibracyjną, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Zaleca się również instalację sygnalizacji (np. świetlnej, wizyjnej) informującej o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie zaleca się wykonywania czynności w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawności. Wymaga to jednak właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumaczącej języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Osoby głuche, zwłaszcza głuchonieme, powinny pracować na wybranych stanowiskach (włącznie z zaleceniem eliminacji warunków pracy w hałasie), w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Ponadto niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez 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.

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

Polecane jest zatrudnienie tych osób przy wykonywaniu prac samodzielnych, we współpracy z małym zespołem współpracowników.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować także 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 niepełnosprawnością – 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 mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc 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.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza stosowaniem ogólnych zasad



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 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 potencjałowi 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 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, 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 wyrażeń, a tłumaczyć różnego rodzaju kwestie, należy posługiwać się przykładami zaczerpniętymi z dnia codziennego. Nie





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, a praca powinna być nadzorowana. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów ani napięć, które mogłyby prowokować napady. Osoby te nie mogą obsługiwać maszyn w ruchu i wirujących. Nie mogą również pracować na wysokości.

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające napad.

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.

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