



TECHNIK METEOROLOG

1. Informacje ogólne

Zadaniem technika meteorologa jest obserwacja zjawisk meteorologicznych na danym terenie oraz gromadzenie wyników tych obserwacji.

Do obowiązków technika meteorologa należą:

- instalowanie sprzętu pomiarowego
- drobne naprawy sprzętu pomiarowego
- obsługa specjalistycznego sprzętu pomiarowego
- konserwacja specjalistycznego sprzętu pomiarowego
- obsługa systemów meteorologii satelitarnej
- obsługa systemów pomiarowych skał i powietrza
- obsługa specjalistycznych programów informatycznych służących zbieraniu i opracowywaniu danych
- dokonywanie pomiarów na potrzeby aerologii
- dokonywanie pomiarów na potrzeby klimatologii
- prace przy osłonie meteorologicznej lotnictwa
- współpraca przy osłonie hydrologicznej
- obserwowanie zjawisk meteorologicznych
- dokonywanie pomiarów elementów meteorologicznych
- współpraca z synoptykami meteorologami przy tworzeniu map i opracowywaniu prognoz
- współpraca z hydrologami i hydrometeorologami
- współpraca w instalowaniu informatycznych i satelitarnych systemów meteorologicznych.

Technik meteorolog w swojej pracy posługuje się przyrządami m. in. do:

- mierzenia ciśnienia atmosferycznego (barometry, barografy, termometry)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- poziomu wód (deszczomierze, limnigrafy, wiatromierze)
- stopnia nasłonecznienia (heliografy)
- poziomu opadów (pluviografy).

Praca technika meteorologa ma charakter rutynowy.

Technik meteorolog pracuje w pomieszczeniach (stacjach meteorologicznych lub posterunkach meteorologicznych), gdzie za pomocą znajdujących się tam przekazywanych może odczytywać dane. Praca meteorologa wymaga także wykonywania czynności na zewnątrz tych pomieszczeń, regularnie, co godzinę, przez całą dobę, niezależnie od pogody. Czasami technik meteorolog jest zmuszony do swojej pracy wykonywanej na wysokościach (gdy dokonuje konserwacji przyrządów pomiarowych).

Technik meteorolog pracuje w systemie zmianowym. Zmiana trwa zazwyczaj 12 godzin. Pracę wykonuje w systemie ciągłym (także w nocy i w niedzielę). Zazwyczaj pracuje samodzielnie. W celu przekazania obserwacji kontaktuje się z innymi osobami za pomocą telefonu, e-maila, itp. Praca technika meteorologa zaliczana jest do prac lekkich.

2. Wymagania

Wymagane w zawodzie technika meteorologa cechy psychiczne i uzdolnienia to: dokładność, zdolność koncentracji uwagi, umiejętność pracy w monotonicznych warunkach, zdolność do pracy w szybkim tempie, podzielność uwagi, szybki refleks, spostrzegawczość, wyobraźnia przestrzenna i techniczna oraz uzdolnienia techniczne. Praca technika meteorologa wymaga odpowiedzialności, cierpliwości, dokładności, punktualności, spostrzegawczości, samodyscypliny, dobrej pamięci, umiejętności logicznego rozumowania, dostrzegania przyczyn i przewidywania skutków.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wymagane w dane cechy fizyczne to sprawność układu ruchu, zwłaszcza sprawność kończyn górnych, w szczególności ręki i palców, oraz kończyn dolnych (bo praca odbywa się w ruchu). Wadliwe: dobry wzrok, rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, ostrość widzenia, widzenie bardzo małych szczegółów, dobre widzenie po zmroku, koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawność zmysłu równowagi i brak lęku wysokości (przy pracach na wysokości). Równie istotny jest dobry słuch oraz zmysł dotyku. Wymagana jest sprawność podstawowych układów: krążenia, oddechowego, nerwowego, mięśniowego oraz kostno-stawowego i ogólna dobra sprawność fizyczna.

Od technika meteorologa oczekuje się podstawowej kierunkowej wiedzy z zakresu meteorologii i umiejętności praktycznego jej stosowania w pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są: zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności zwrócenie uwagi na palce i rękę, oraz dysfunkcje znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych. Do czynników tych należą te wady i dysfunkcje narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi oraz zaburzenia: rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, ostrości widzenia, widzenia bardzo małych szczegółów, dobrego widzenia po zmroku, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów, a także zaburzenia zmysłu równowagi i zmysłu dotyku oraz lęku wysokości (w przypadku pracy na wysokości).

Ograniczeniem może być niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna. Praca ta nie może być również wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w pełni (osoby głuchonieme).



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 niepełnosprawno ci narz du ruchu

W zawodzie tym mog pracowa osoby z niewielkimi dysfunkcjami ko czyn dolnych i górnych. Mo liwe jest zatrudnienie osoby z niewielk dysfunkcj ko czyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, a tak e z dysfunkcj niedu ego stopnia ko czyn górnych, która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynno ci. Zawód ten wymaga sprawnego, samodzielnego przemieszczania si po zróżnicowanym terenie. Warunkiem zatrudnienia jest identyfikacja indywidualnych barier i racjonalne dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Istnieje mo liwo zatrudnienia w tym zawodzie osób widz cych obuocznie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozró niaj cych barwy, dobrze widz cych po zmroku oraz z nieznaczn dysfunkcj narz du wzroku, je li jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe, które zapewniaj widzenie bardzo małych szczegółów i dobr ostro widzenia.

4.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Zawód mog wykonywa osoby słabosłysz ce pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz wła ciwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod k tem stworzenia mo liwo ci percepcji sygnałów alarmowych. W przypadku osób słabosłysz cych, je li praca wi e si z komunikacj werbaln , konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomoc aparatu słuchowego.

Mo liwo zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługuj cych si j zykiem polskim w pi mie) jest ograniczona. Osoby te mog



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wykonywa zawód na wybranych stanowiskach pracy, warunkowo, po racjonalnym 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.

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 dolegliwości w tym obszarze.

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 wymaganiem trudnym do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, jeżeli 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 przebieg choroby nie prowadzi do charakterystycznej padaczki.

Osoby te mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w sytuacji emisji choroby.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurów czy obsługę urządzeń. Osoby z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą potrzebować pomocy technicznych (takich jak ortezy, protezy), ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym obsługę komputera.

Obecny stan technologiczny sprzętu komputerowego dostosowanego do potrzeb osób z dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładkami ograniczającymi zakresy klawiszami lub dotykowej) czy myszy z dużymi trackballami.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych należy, w miarę możliwości, tak ograniczyć zakres zadań i zorganizować pracę, aby mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu biurka do



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi w zasięgu ręki pracownika. Siedzisko powinno być przystosowane do indywidualnych potrzeb pracownika, czyli mieć regulowaną wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich szkielec optycznych korygujących dysfunkcję narządu wzroku (soczewek kontaktowych, szkielec korekcyjnych). Istotne jest odpowiednie oświetlenie stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (takich jak lupy, lunety, monokulary), zapewnienie kontrastowego (ciemnego) tła biurka i eliminacji potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Pomocne jest wprowadzenie kolorystyki wyposażenia kontrastowej względem wnętrza pomieszczenia oraz dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem.

Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafiki). Dodatkową opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Lokalizacja przedmiotów i urządzeń powinna być stała.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz komunikacji werbalnej.

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.), wibracyjną lub wykorzystując przewodnictwo kostne, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon czy komputer, były, w miarę możliwości, dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub wykorzystując przewodnictwo kostne.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w piśmie)

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością. Osoba głucha lub głuchoniema może pracować na wybranych stanowiskach, w zespole, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego, oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy, np. poprzez zainstalowanie sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

(pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny, itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

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

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik z dysfunkcją sfery psychicznej powinien być zapoznawany w przyjazny sposób ze strukturą i kulturą 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 psychiką 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 te wywodzić się z upoważnionej organizacji. Choć wsparcie trenera pracy jest jednak ograniczone do sfery emocji i relacji z innymi, nie obejmuje zaś kompetencji zawodowych. Wsparcie może trwać tylko pewien, niedługi czas, na co dzień 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 zalecenia dotyczące 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.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę, które otrzymały akceptację zatrudnienia od lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać i zapobiegać napadom.

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

Polecana jest praca w pomieszczeniach stacji meteorologicznej, z pominięciem pracy terenowej, co jest możliwe w pracy zespołowej z możliwością podziału obowiązków lub na wybranych stanowiskach pracy.



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**