



TECHNIK TECHNOLOGII DREWNA

1. Informacje ogólne

Zadaniem technika technologii drewna jest kontrolowanie i organizowanie procesu przetwórstwa drewna oraz dbanie o jego prawidłowy przebieg i prowadzenie stosownej dokumentacji tego procesu.

Do obowiązków technika technologii drewna należą między innymi:

- opracowywanie harmonogramu pracy
- organizacja stanowisk pracy
- kontrola pracy podwładnych
- opracowywanie instrukcji technologicznych
- opracowanie rysunków technicznych
- kontrola przestrzegania przepisów bhp, ppoż. oraz ochrony środowiska w zakładzie
- przeprowadzanie analiz laboratoryjnych
- ocena jakości drewna
- umiejętne rozpoznawanie różnych gatunków drewna
- dobór właściwych technik oraz narzędzi, klejów itp. do danego gatunku drewna
- dobór właściwych metod konserwacji materiałów drzewnych
- określanie wartości pieniężnej wyrobów
- określanie zapotrzebowania zakładu na materiały.

Szczegółowy zakres obowiązków technika technologii drewna zależy od specjalizacji danego pracownika, np.:

- technik technologii stolarki budowlanej – organizuje produkcję okien, drzwi itp., i dba o jej właściwy przebieg





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- technik technologii produkcji mebli – dba o dobór właściwych materiałów do produkcji, prawidłowy przebieg całego procesu produkcji mebli (od czynności wstępnych, takich jak obróbka wstępna, suszenie, klejenie i oklejanie, obróbka wykończeniowa, a po czynności końcowe, takie jak montaż, pakowanie, ekspedycja)
- technik technologii tartacznictwa – sprawdza jakość surowca przywiezionego do zakładu, dba o jego właściwe przechowywanie, segregację, a także o prawidłowy przebieg procesów przetwarzania, korowania itp.
- technik hydrotermicznej obróbki drewna – dba o prawidłowy przebieg procesu, nadzoruje czas jego trwania i temperaturę
- technik mechanicznej obróbki drewna – dba o właściwy dobór narzędzi do danego procesu, dobry stan techniczny maszyn, dokonuje przeglądów okresowych, decyduje o dopuszczeniu lub nie maszyn i narzędzi do pracy, dobiera odpowiednie metody konserwacji maszyn do ich typu
- technik technologii płyt drewnopodobnych – dba o prawidłowy przebieg procesu przygotowania materiałów do produkcji płyt wiórowych i pilśniowych
- technik technologii produkcji sklejek – dba o prawidłowy przebieg procesu nakładania klejów, prasowania, sortowania, magazynowania sklejek oraz przygotowania do pracy odpowiednich narzędzi i maszyn, a także o właściwy przebieg procesu suszenia, sezonowania, klasyfikacji ilościowej i jakościowej łuszczyk i fornirów.

Ponadto technik technologii drewna może się również zajmować reklamą wyrobów danego zakładu oraz przyjmowaniem reklamacji od klientów.

Jego praca ma charakter rutynowy.

Pracuje w pomieszczeniu, w tartakach, zakładach produkujących meble, fabrykach stolarki budowlanej, warsztatach rzemieślniczych. W pracy stale jest narażony na hałas, duże zapylenie oraz opary klejów i lakierów.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jego praca ma charakter zespołowy. Wymaga regularnych kontaktów, zarówno z podwładnymi, jak i przełożonymi.

Pracuje 8 godzin dziennie, może być także zatrudniony w systemie zmianowym (3 zmiany).

2. Wymagania

Cechy psychiczne i uzdolnienia wymagane w zawodzie to: dokładnie, zdolność koncentracji uwagi, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, zdolność do pracy w szybkim tempie, podzielność uwagi, szybki refleks, spostrzegawczość, wyobraźnia przestrzenna i techniczna, łatwość czytania rysunków technicznych i innej dokumentacji konstrukcyjno-technologicznej, uzdolnienia techniczne.

Ze względu na ciągły kontakt ze współpracownikami technik musi mieć predyspozycje do sprawowania funkcji kierowniczych oraz do pracy zespołowej z innymi osobami, a także umiejętność podporządkowania się przełożonym.

Wymagane także cechy fizyczne to sprawność układu ruchu, a szczególnie sprawność czynności górnych w zakresie zgięć i rozgięć rąk i palców, oraz czynności dolnych (praca głównie w pozycji stojącej).

Niezbędne jest widzenie stereoskopowe, prawidłowe rozróżnianie barw i małych szczegółów pracy wzrokowej oraz koordynacja wzrokowo-ruchowa. Przydatne jest pole widzenia w prawidłowym zakresie. Ważna jest sprawność zmysłu równowagi i zmysłu dotyku.

Istotny jest także stan słuchu, który powinien np. umożliwiać komunikację werbalną w przypadku kontaktu z podwładnymi. Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej na stanowiskach, na których praca jest wykonywana w hałasie (parametry hałasu osiągnąć warto ci NDN – najwyższego dopuszczalnego natężenia), zalecany jest stan słuchu nieodbiegający od normy.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wymagana jest sprawność podstawowych układów: kręgowego, oddechowego, nerwowego, mięśniowego oraz kostno-stawowego, i ogólna dobra sprawność fizyczna.

Oczekiwana jest podstawowa kierunkowa wiedza z zakresu technologii drewna, mechaniki i automatyzacji oraz umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zgiętności palców i ręk, oraz dysfunkcje znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych, zaburzenia niewielkiego i dużego stopnia w zakresie rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

Trudno ci w zawodzie mogą być osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak brak widzenia stereoskopowego oraz zaburzenia w rozróżnianiu barw. Ponadto w tym zawodzie nie powinny pracować osoby z wszelkimi innymi dysfunkcjami, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, z zaburzeniami zmysłu równowagi i zmysłu dotyku.

Jeśli praca technika technologii drewna ma np. obejmować nadzór nad podwładnymi, ograniczeniem w zawodzie jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej nie zaleca się wykonywania czynności m.in. osobom charakteryzującym się odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również, gdy dotyczy tylko jednego ucha), na stanowiskach, na których pracą wykonuje się w hałasie (parametry hałasu osiągną wartość NDN – najwyższego dopuszczalnego natężenia).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami wziewnymi i kontaktowymi na stosowane substancje chemiczne – kleje, farby, rozpuszczalniki konserwujące, oraz z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W zawodzie mogłyby zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych i dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, na wybranych stanowiskach pracy, warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zatrudnienie w zawodzie mogą uzyskać osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozróżniające barwy oraz osoby z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, oraz z zaburzeniami widzenia o zmroku, pod warunkiem odpowiedniej organizacji pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące mogłyby zatrudnione w zawodzie na wybranych stanowiskach pracy, z zaleceniem wyłączenia czynności, których wykonywanie wiąże się z koniecznością pracy w hałasie. Zatrudnienie jest warunkowe, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu warunków środowiska oraz stanowiska pracy (technicznych i organizacyjnych). Osoby słabosłyszące powinny mieć zapewnione odpowiednie pomoce techniczne, np. aparaty słuchowe, które umożliwiają kontakt z innymi ludźmi.



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 ich rytmu dnia i nocy 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 trawienno i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości tego typu. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczność bardzo dobrej sprawności fizycznej w ciągu wielu godzin pracy są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy (bez obsługi maszyn w ruchu i kontaktu ze zwiłkami chemicznymi), 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, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Wskazane jest ograniczenie zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

W przypadku osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurową. Dysfunkcja jednej kończyny górnej wymaga stosowania pomocy technicznych (ortez, protez) ułatwiających lub umożliwiających pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej i myszki do komputera stacjonarnego bądź innych bardziej zaawansowanych rozwiązań.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z taką dysfunkcją praca wymaga właściwej organizacji, aby możliwe było wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się o kulach, może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania, korzystania z wysokich stołków. Ułatwieniem mogłyby poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych.

Pomocna jest automatyzacja obsługi maszyn i automatyzacja sterowania sprzętem technicznym. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości urządzeń do indywidualnych potrzeb pracownika z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niepełnosprawno ci , umieszczenie urz dze i pomocniczych narz dzi pracy w najbliższym zasi gu jego r k, na poziomie umo liwiaj cym sterowanie w pozycji siedz cej.

Nale y zapewni cz ciowe lub całkowite wyeliminowanie zada i czynno ci roboczych wymagaj cych du ej sprawno ci i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Siedzisko na stanowisku pracy nale y przystosowa do indywidualnych potrzeb niepełnosprawnego pracownika, w tym zapewni regulacj wysoko ci, uchylne siedzisko, regulowany podnó ek, blokad kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Polecana jest praca polegaj ca na wykonywaniu czynno ci organizacyjnych, kontroluj cych, nadzoruj cych i biurowych.

5.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Zatrudnione osoby z niewielk dysfunkcj narz du wzroku, któr mo na skorygowa , powinny stosowa szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Pomocne jest cz ciowe lub całkowite wyeliminowanie zada i czynno ci roboczych wymagaj cych bardzo dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Natomiast osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mie pomieszczenie pracy odpowiednio do wietlone wiatłem elektrycznym. Zalecane jest ograniczenie wykonywania czynno ci pracy w terenie, gdy zapada zmierzch i o zmroku.

5.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Zatrudnienie na wybranych stanowiskach pracy mog uzyska osoby słabosłysz ce, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych, które skoryguj słuch (zwłaszcza w cz stotliwo ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym swobodne, werbalne komunikowanie si z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

klientami i ze współpracownikami oraz umożliwi właściwą ocenę pracy wykorzystywanych urządzeń.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Wskazane jest ograniczenie hałasu oraz pogłosu w pomieszczeniach pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osobom, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również, gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie zaleca się wykonywania czynności związanych z pracą w hałasie.

Zaleca się 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. Trzeba rozważyć możliwość instalacji sygnalizacji (np. świetlnej, wizyjnej) informującej o stanie wykorzystywanych urządzeń. Napisy, tablice informacyjne i znaki ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników (na drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp.). Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W firmie zatrudniając pracownika z niepełnosprawnościami należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można tak być wypracowaną obyczajną, a członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną oraz zdrowotną pracownika i biorą ją pod uwagę we współpracy. 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 źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną 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 przez trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłaby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki 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 jej chorobą czy niepełnosprawnościami) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna także istnieć możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

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

Takie osoby powinny pracować w małym zespole, w miejscu cichym, bez narażania ich na liczne bodźce sensoryczne, ucierpią one z powodu hałasu. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności. Wymagana jest dobra organizacja



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przecięcia i stresu oraz nie powinna polegać na zarządzaniu pracami innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub na początku pracy może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z ZA mogła dopytać o szczegóły.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, na wybranych stanowiskach pracy, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Zatrudnione osoby z padaczką nie mogą obsługiwać maszyn w ruchu.

Środowisko pracy nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa i narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

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

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

Polecana jest praca polegająca na wykonywaniu czynności kontrolujących, nadzorujących i biurowych, a nie produkcyjnych.

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





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**Ramowe
Wytyczne**

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

CIOP  **PIB**