



## TECHNIK POLIGRAF

### 1. Informacje ogólne

Zadaniem technika poligrafa jest druk materiałów informacyjnych, książek, gazet itp.

Zawód ten można podzielić na specjalizacje, takie jak:

- redaktor techniczny
- technolog
- operator skanera
- fotograf reprodukcyjny
- kopista.

Do obowiązków technika poligrafa należy (w zależności od specjalizacji):

- opiniowanie materiałów do druku
- ustalanie ostatecznego wyglądu graficznego produktu (wielkość i rodzaj czcionki, rozmieszczenie ilustracji, wielkość akapitów i wcięć w tekście itp.)
- przygotowanie ostatecznego wzoru produktu
- sporządzenie karty technologiczno-operacyjnej z przestrzeganiem norm branżowych, krajowych norm branżowych poligraficznej oraz przepisów instrukcji technologicznej
- dbanie o właściwy przebieg procesu produkcji (koordynacja prac poszczególnych działów, zlecanie zadań poszczególnym działom, ustalanie terminów wykonania poszczególnych czynności, nadzór nad poszczególnymi procesami produkcji)
- składanie tekstu za pomocą specjalistycznych programów komputerowych
- nadzór nad wietleniem materiałów



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- obróbka fotochemiczna
- wykonanie formy kopiowej i drukowej
- tworzenie odbitek próbnych
- druk produktu finalnego.

Technik poligraf pracuje w pomieszczeniach. Miejsce pracy jest uzależnione od specjalizacji, którą wykonuje. Mogą to być (w przypadku technologa, redaktora technicznego) pomieszczenia biurowe, wyposażone w komputery i sprzęt biurowy, przystosowany do kreślenia, lub hale wyposażone w maszyny do druku oraz pomieszczenia z oddzielnym miejscem, w którym panuje ciemność (kopista, operator skanera, fotograf reprodukcyjny).

W pracy jest narażony na różne czynniki szkodliwe (zależnie od stanowiska), np. hałas i drgania maszyn, roztoki chemiczne.

Dni i godziny pracy są uzależnione od zakładu, w którym jest zatrudniony. Może pracować zarówno w systemie zmianowym (także w nocy i w weekendy), jak i tylko dni powszednie. Liczba godzin pracy może być także na bieżąco regulowana przez liczbę zleceń do wykonania.

Praca technika poligrafa jest pracą zespołową.

Jest zaliczana do prac lekkich. Jedynie maszyniści wykonują prace o charakterze średnio ciężkim.

## 2. Wymagania

Cechy psychiczne i uzdolnienia wymagane w zawodzie to: dokładność, zdolność koncentracji uwagi, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, zdolność do pracy w szybkim tempie, podzielność uwagi, spostrzegawczość, wyobraźnia przestrzenna i techniczna, wyobraźnia plastyczna oraz uzdolnienia





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

techniczne. Jego praca wymaga odpowiedzialności, cierpliwości, samodyscypliny, dobrej pamięci.

Wymagany jest sprawny narząd wzroku (ostro wzroku umożliwiający rozpoznawanie niewielkich szczegółów oraz różnic między szczegółami, prawidłowe rozróżnianie barw) i zdolność widzenia o zmroku (stanowisko operatora i fotografa). Ponadto potrzebna jest dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawność zmysłu równowagi oraz zręczność rąk i palców.

### **3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie**

Przeciwwskazania do pracy w zawodzie są uzależnione od specjalizacji i stanowiska, jakie zajmuje dany pracownik.

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, zaburzenia niewielkiego i dużego stopnia w zakresie widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów, a także dysfunkcje znacznego stopnia sprawności kończyn dolnych (możliwość zatrudnienia na wybranych stanowiskach pracy), dysfunkcja narządu słuchu w stopniu znacznym (możliwość zatrudnienia na wybranych stanowiskach pracy).

Trudno mogą być osoby niewidome oraz osoby z takimi dysfunkcjami narządu wzroku, jak: znacznie ograniczone pole widzenia, nieprawidłowe rozróżnianie barw i słaba ostrość wzroku. Ponadto w tym zawodzie nie powinny pracować osoby z wszelkimi innymi dysfunkcjami wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, oraz z brakiem koordynacji wzrokowo-ruchowej i zaburzeniami zmysłu równowagi i zmysłu dotyku.

Nie mogą być zatrudnione osoby z alergiami wziewnymi i kontaktowymi na stosowane związki chemiczne oraz z chorobami skóry rąk.



## **4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami**

### **4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

W zawodzie technika poligrafa niezbędna jest sprawność kończyn górnych, zręczność dłoni i palców. Możliwe jest zatrudnienie osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, a także ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, w tym poruszających się na wózku inwalidzkim, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy. Wymagany jest wówczas odpowiedni dobór stanowiska bądź takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby wiskosze zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej.

### **4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Jest możliwe zatrudnienie w zawodzie osób słabowidzących o nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, z brakiem widzenia stereoskopowego, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwych na światło oraz osób z ograniczoną ostrością wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe lub są zapewnione dla tych osób inne odpowiednie pomoce optyczne, które wspomagają rozróżnianie szczegółów. Warunkiem jest odpowiednie dostosowanie pomieszczenia i stanowiska pracy do zakresu obowiązków i rodzaju upośledzenia widzenia oraz odpowiednia organizacja pracy.



#### **4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

Zawód mogą wykonywać osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem, że dysfunkcja ta jest korygowana za pomocą aparatu słuchowego (osoby słabosłyszące).

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać 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 ich rytmu dnia i nocy oraz 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 wymagana duża sprawność fizyczna przez wiele godzin są trudną przeszkodą dla osób z zespołem Aspergera.

#### **4.5. Osoby z epilepsją**

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez alarm, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

powodują zbyt szybkiego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakterystycznej padaczki.

Takie osoby mogłyby być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie 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**

Niewielka dysfunkcja kończyn górnych może się wiązać z ograniczeniem lub eliminacją zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowaniem indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę biurową czy obsługę urządzeń. Dysfunkcja jednej kończyny górnej może wymagać 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 (z nakładkami ograniczającymi, z dużymi klawiszami czy tabletów dotykowych) czy myszy z dużymi trackballami.





## **Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych**

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby mogły pracować w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Poruszanie się o kulach może wymagać zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejną możliwą adaptacją jest dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i położenia wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb, a także zapewnienie swobodnego dostępu do użytkowanych maszyn i urządzeń oraz umieszczenie materiałów na odpowiedniej wysokości, w zasięgu ręki pracownika. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół i obrót siedziska, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie, bez elementów wolno stojących i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i wind odpowiedniej szerokości. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatu biurka, a także przestrzeń pod blatem do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością oraz zapewnić dostępno wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Należy też całkowicie lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Istotny jest właściwy wybór specjalizacji umożliwiającej pracę w pozycji siedzącej, a ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej.

## **5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygową, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe zapewniające ostrość wzroku umożliwiającą swobodne rozpoznawanie nawet drobnych szczegółów graficznych. W przypadku osób słabowidzących, których ostrość wzroku nie może być całkowicie skorygowana szklami korekcyjnymi, możliwe jest zastosowanie dodatkowego oprzyrządowania powiększającego lub specjalistycznego oprogramowania komputerowego powiększającego szczegóły pracy wzrokowej.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć pomieszczenie i stanowisko pracy odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć stanowisko pracy odpowiednio oświetlone, tak aby ograniczyć oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe, a jaskrawo stosowanych opraw powinna być możliwie najmniejsza.

Na stanowisku tym mogą zatrudnić również osoby z takimi dysfunkcjami narządu wzroku, jak brak widzenia stereoskopowego oraz ograniczone pole widzenia, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu ich obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia.

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

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń.





### **5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

#### **Osoby słabosłyszalne**

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w ciszy słyszalności pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

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

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. 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, drganiową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

#### **Osoby głuche i głuchonieme**

Jest możliwe zatrudnienie osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością. Wymaga to jednak właściwej organizacji pracy. W przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedną osobę) języka migowego bądź stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line). Może być również konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym, ponieważ rozumienie informacji na piśmie przez osoby głuchonieme posługujące się językiem migowym jest znacząco utrudnione. W komunikowaniu się z zespołem



współpracowników pomagaj również znaki b d symbole ułatwiaj ce szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej, informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (w pomieszczeniu pracy, toalecie, pokoju socjalnym itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

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

#### **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.

W firmie zatrudniając pracownika z tą niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można także wypracować obyczaj, że 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 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. Mimo że wsparcie przez trenera pracy byłoby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłoby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pewien niedługi odcinek/odcinki 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 jej chorob czy niepełnosprawno ci ) 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 .

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera (ZA) powinny podejmowa prac , która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie s w stanie utrzyma oczekiwanej wydolno ci w dłu szym czasie. Mog si koncentrowa na powtarzalnych czynno ciach, lecz niewymagaj cych długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozwa y prac w niepełnym wymiarze.

Takie osoby powinny pracowa w małym zespole, w miejscu cichym, bez nara enia na liczne bod ce sensoryczne, uci liwy ruch i hałas. Powinny mie dokładnie okre lone obowi zki i zale no ci słu bowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, du a przewidywalno zdarze , precyzyjne i klarowne przekazywanie polece . Praca nie mo e powodowa przeci enia i stresu oraz nie powinna polega na zarz dzaniu prac innych osób ani wymaga licznych kontaktów z ró nymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub niedługo po podj ciu pracy mo e by potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z ZA mogła dopyta o ró ne szczegóły.

### **5.5. Osoby z epilepsj**

Osoby chore na padaczk , które uzyskały akceptacj lekarza specjalisty, powinny pracowa na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna by spokojna, niewywołuj ca stresów i napi , które mogłyby prowokowa napady. Nale y ograniczy prac z urz dzeniami i maszynami elektrycznymi.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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.



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

