



SZLIFIERZ METALI

1. Informacje ogólne

Zadaniem szlifierza metali jest obróbka metali przez szlifowanie zewnętrznych oraz wewnętrznych powierzchni walcowych i stożkowych w celu uzyskania pożądanego kształtu.

Do obowiązków szlifierza metali należy obsługa urządzeń, nadzór nad nimi i odpowiedzialność za ich odpowiedni stan techniczny.

Szlifierz w swojej pracy obsługuje szlifierki ogólnego przeznaczenia oraz specjalne (do wałków kłowe uniwersalne, produkcyjne i bezkłowe, do otworów uniwersalne, produkcyjne, obiegowe i bezuchwytowe, do płaszczyzn ze stołem prostokątnym i obrotowym, do gwintów).

Ponadto do zadań szlifierza należy:

- odczyt dokumentacji technicznej
- wykonywanie czynności zgodnie z dokumentacją
- bieżące kontrolowanie i korygowanie pracy
- kontrolowanie pracy linii obrabiarek
- dbanie o właściwą kolejność czynności
- ustawianie odpowiednich parametrów urządzeń oraz dobór odpowiednich narzędzi
- czyszczenie i konserwacja używanych narzędzi i maszyn
- wykonywanie czynności na innych obrabiarkach uniwersalnych skrawających do metalu (tokarkach, frezarkach, wytaczarkach)
- ostrzenie narzędzi skrawających (noży tokarskich i strugarskich, wiertła, pogłębiaczy, rozwiertarek, frezów, gwintowników, przepychaczy, przeci-gaczy, itp.).





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szlifierz, który uzyska uprawnienia pedagogiczne, może prowadzić szkolenia dla uczniów (na stanowisku pracy).

Praca ma charakter chodzący.

Szlifierz może pracować w dużej hali podobnie jak inni szlifierze lub samodzielnie w małym zakładzie. W zależności od miejsca pracy jego stanowisko może być sporadycznie nadzorowane. Na stanowisku pracy jest duży natężenie hałasu. Pomimo że szlifierz może przebywać podczas pracy wśród innych pracowników, jego praca jest samodzielną.

Praca szlifierza zazwyczaj trwa 8 godzin dziennie. Szlifierz pracujący w małym zakładzie, będący jego właścicielem, sam reguluje sobie czas pracy. Praca jest zrutynizowana. Szlifierz pracujący w małym zakładzie często kontaktuje się z klientami w celu ustalenia szczegółów zamówienia.

W pracy szlifierza dominują czynności bardzo precyzyjne.

2. Wymagania

Ponieważ praca szlifierza metali wiąże się z wykonywaniem czynności powtarzalnych, bardzo monotonicznych, niezbędne są duża cierpliwość, dokładność, precyzja, dbałość o detale, rozróżnianie formy, wyobraźnia przestrzenna i spostrzegawczość.

W zawodzie tym niezbędny jest bardzo dobry wzrok, w tym widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, rozróżnianie małych szczegółów, percepcja kształtów oraz rozróżnianie barw.

Istotne są sprawność czynnościowa górnych, w szczególności dłoni i palców, potrzebna do sprawnego manipulowania małymi elementami, dobrze rozwinięty zmysł dotyku oraz umiejętność koncentracji uwagi na detalach przez długi czas. Przydatne są uzdolnienia techniczne.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szlifierz b d cy jednocze nie wła cicielem zakładu powinien mie umiej tno kontaktu z innymi lud mi (kontrahentami, pracownikami) oraz by kreatywny.

3. Czynniki utrudniaj ce zatrudnienie w zawodzie

Czynniki utrudniaj cymi prac w zawodzie szlifierza metali s wady i dysfunkcje narz du wzroku, które nie mog by skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia dotycz ce rozró niania barw i ich odcieni, widzenia stereoskopowego, pola widzenia, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów, a tak e niewielkiego stopnia zaburzenia sprawno ci ko czyn górnych, w szczególno ci zr czno ci palców i r k.

W zawodzie nie mog pracowa osoby z alergii kontaktow i wziewn na wykorzystywane materiały szlifierskie oraz z chorobami skóry r k.

Ograniczeniem jest niepełnosprawno narz du słuchu, która nie mo e by skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby mo liwa była komunikacja werbalna ze współpracownikami lub klientami.

Praca nie mo e by wykonywana przez osoby, które nie posługuj si j zykiem polskim w pi mie (osoby głuchonieme).

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej nie zaleca si wykonywania pracy osobom, które charakteryzuj si odbiorczym trwałym podwy szeniem progu słyszenia (równie gdy dotyczy tylko jednego ucha), na tych stanowiskach, gdzie pracuje si w hałasie (parametry hałasu osi gaj warto ci NDN – najwy sze dopuszczalne nat enie).



4. Mo liwo zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawno ci

4.1. Osoby z niepełnosprawno ci narz du ruchu

Mo liwe jest zatrudnienie na wybranych stanowiskach pracy osób z dysfunkcj ko czyn dolnych, w tym poruszaj cych si na wózkach inwalidzkich. Niezb dne jest wówczas odpowiednie dostosowanie czynno ci – ograniczenie prac do takich, które mog by wykonywane na siedz co, bez konieczno ci przemieszczania si oraz dostosowanie stanowiska pracy.

Polecane jest zatrudnienie na stanowiskach, gdzie praca jest w du ej mierze zautomatyzowana.

4.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Osoby z mał dysfunkcj narz du wzroku mog wykonywa zawód szlifierza metali pod warunkiem, e ich dysfunkcja daje si skorygowa przy zastosowaniu szkiele optycznych b d soczewek kontaktowych.

4.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Zawód mog wykonywa osoby słabosłysz ce (z wyłączeniem czynno ci wykonywanych w hałasie) pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz wła ciwego przygotowania rodowiska i stanowiska pracy, np. umo liwienia percepcji sygnałów alarmowych.

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 (tylko posługuj cych si j zykiem polskim w pi mie) jest ograniczona. Osoby te mog pracowa na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zada , identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu rodowiska oraz stanowiska pracy w zakresie technicznym i organizacyjnym.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wyklucza się prace w charakterze nauczyciela szkolnego czy prowadzenie szkoleń.

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.

4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Szansa na zatrudnienie w zawodzie 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 nauce konkretnych czynności zawodowych. Powinny pracować pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej tych osób jest bezpośrednie wsparcie trenera pracy. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności mogą uzyskać umiejętności niezbędne do wykonywania czynności podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

5.1. Osoby z dysfunkcją kończyn

Osoby z dysfunkcją kończyn, z uwagi na ograniczoną mobilność, potrzebują właściwej organizacji pracy w zakresie wykonywania zadań w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania oraz wysokich stołków umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej.

Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie maszyn i urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, powinno być przystosowane do indywidualnych potrzeb, czyli mieć regulowaną wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich (mogące pracować na wybranych stanowiskach) potrzebują likwidacji barier architektonicznych w miejscu i otoczeniu pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Na stanowisku pracy konieczne jest powiększenie przestrzeni manewrowej pracy i zapewnienie dostępności wykorzystywanych urządzeń, narzędzi oraz szaf czy regałów. Również ważne jest umiejscowienie elementów sterujących w zasięgu ręki na poziomie umożliwiający pracę w pozycji siedzącej.

Należy zapewnić częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności ruchowej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z małą dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe.

Podczas wykonywania zadań należy zapewnić odpowiednie doświetlenie stanowiska pracy, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła blatu i eliminację potencjalnych różnic oświetlenia (matowanie powierzchni).

Lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy powinna być stała.

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. Jest to szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole lub kontaktujących się z klientami.

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 uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny, itp.), wibracyjną lub wykorzystującą przewodnictwo kostne, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

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). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drgań lub wykorzystującą przewodnictwo kostne.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogą pracować w hałasie.

Pomocny jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

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

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z tego rodzaju niepełnosprawnością na wybranych stanowiskach, w zespołach, 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 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 (kanały komunikacyjne, 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.

Niemożliwa jest praca dydaktyczna.

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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W firmie należy stosować przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufana”. 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 obejmującej 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 możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym oraz ergonomicznym. W przypadku gdy niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną należy zastosować określone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności zasady dostosowywania stanowiska pracy.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim mogą być zatrudnione w tym zawodzie (po akceptacji lekarza i psychologa) pod warunkiem, że



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dobór zadań i czynności zawodowych będzie odpowiadał ich 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 ich indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Istotne jest wyłonienie z zespołu pracowniczego osoby odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną. Zasadą powinno być, że każda dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie powodować dezorientacji pracownika.

Pracownik może 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. Pracownik może potrzebować pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonego).

Czynności robocze i miejsca, w których przebywa pracownik z niepełnosprawnością intelektualną (toalety, bufet, wewnętrzne działy, takie jak kadry, magazyn, itp.), powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi zrozumienie oraz identyfikację miejsc.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną należy używać prostych słów i nieskomplikowanych wyrażenia, a tłumaczyć różnego rodzaju kwestie na przykładach zaczerpniętych z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów angielskich, a zamiast liczb czy procentów używać słów „mało” lub „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, a zdania krótkie.



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**