



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

R KAWICZNIK

1. Informacje ogólne

Zadaniem r kawicznika jest wykonywanie r kawiczek z ró nego rodzaju materiałów: skóry, materiałów skóropodobnych, tworzyw sztucznych, włókienniczych. Wykonuje r kawiczki ró nego typu: ochronne, robocze, sportowe, galanteryjne, a tak e r kawice na r ce zniekształcone i protezy.

Posługuje si ró nymi maszynami (do szycia, pluszowania, nabłyszczania). Jego praca obejmuje cały proces tworzenia r kawiczki:

- tworzenie rysunku
- sporz dzenie modeli
- przygotowanie materiałów, np. nawil anie i r czne naci ganie skóry
- wykrawanie odpowiednich elementów według wzorów
- dobieranie dodatków, podszewek
- zszywanie, montowanie dodatkowych elementów, np. zakładanie butonów, zaci ganie depesów
- prace wyko czeniowe (nadawanie połysku, wygładzanie, prasowanie, pluszowanie, oczyszczanie)
- nadawanie odpowiedniego numeru (według wielko ci)
- reperacj i renowacj r kawic
- obsłg i konserwacj u ywanych maszyn.

R kawicznik pracuj cy w małym zakładzie lub b d cy jednocze nie jego wła cicielem mo e by odpowiedzialny za wybór i zakup odpowiednich materiałów.

Obecnie r kawicznicy pracuj w małych zakładach. Cz sto s jednocze nie wła cicielami zakładu i sprzedawcami swoich wyrobów.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

R kawicznik zazwyczaj wykonuje czynno ci samodzielnie. Kontakt z klientami odbywa si w momencie sprzeda y wyrobów. W zwi zku z tym powinien umie przekona klienta do zakupu oraz doradzi mu.

Je li jest wła cicielem zakładu, sam reguluje swój czas pracy. Dodatkowo musi przeznaczy czas na zakup potrzebnych materiałów. Uczniowie b d cy na praktykach w zakładzie nie mog pracowa w dni wolne od pracy. Zazwyczaj zakłady s otwarte 7-10 godzin dziennie. Poniewa r kawicznik cz sto jest tak e wła cicielem zakładu, musi umie wydajnie zorganizowa swój czas pracy.

Czynno ci w tym zawodzie s zrutynizowane, monotonne.

R kawicznik jest nara ony na uczulenia ze wzgl du na rodki chemiczne u ywane do garbowania skór.

Praca r kawicznika jest zaliczana do prac lekkich.

2. Wymagania

Wymagane w zawodzie r kawicznika cechy psychiczne to: wytrwało i cierpliwó , dokładno , umiej tno pracy w warunkach monotonnych, spostrzegawczo , zdolno koncentracji uwagi, zmysł estetyczny oraz pewne umiej tno ci plastyczne, zdolno do pracy w szybkim tempie.

Wymagane wa ne cechy fizyczne dotycz głównie sprawno ci układu ruchu w obszarze ko czyn górnych, a w szczególno ci palców i r k.

Niezb dna jest dobra ostro widzenia, rozró nianie barw, widzenie stereoskopowe, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa. Równie istotny jest zmysł dotyku.

W przypadku wybranych stanowisk, tam gdzie np. niezb dna jest komunikacja werbalna z klientami, istotny mo e si okaza stan słuchu, który powinien j umo liwia .

Oczekiwana jest podstawowa kierunkowa wiedza i umiej tno praktycznego jej stosowania w pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przy pracy we własnym zakładzie wa na jest dyscyplina i umiej tno organizacji własnej pracy.

R kawicznik, b d c jednocze nie wła cicielem zakładu, powinien charakteryzowa si takimi cechami, jak umiej tno kontaktu z innymi lud mi i umiej tno negocjacji.

3. Czynniki utrudniaj ce zatrudnienie w zawodzie

Prac w zawodzie utrudniaj zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia sprawno ci ko czyn górnych, a w szczególno ci w zakresie zr czno ci palców i r k, zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej, a take zaburzenia zmysłu dotyku i równowagi.

W tym zawodzie trudno ci mog mie osoby ze znacznymi dysfunkcjami narz du wzroku, takimi jak: brak widzenia stereoskopowego, zaburzenia w rozró nianiu barw i ostro ci widzenia, które nie mog by skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

R kawicznik, b d cy jednocze nie wła cicielem zakładu i maj cy kontakt z klientami, nie mo e mie znacznego stopnia dysfunkcji narz du słuchu.

W zawodzie nie mog pracowa osoby z chorobami skóry r k oraz alergii kontaktow i wziewn na stosowane farby, kleje i skóry.

4. Mo liwo zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawno ci

4.1. Osoby z dysfunkcj narz du ruchu

Mo liwe jest zatrudnienie osób z dysfunkcj ko czyn dolnych, w tym poruszaj cych si na wózkach inwalidzkich. Niezb dne jest wówczas odpowiednie dostosowanie czynno ci i stanowiska pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące, których dysfunkcja narządu wzroku może być skorygowana po zastosowaniu pomocy optycznych, mogą wykonywać zawód, pod warunkiem właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy.

Jest możliwe zatrudnienie w zawodzie osób słabowidzących o ograniczonym zakresie pola widzenia, z niewielkimi zaburzeniami rozróżniania barw, 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.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, głuche oraz głuchonieme. W takiej sytuacji istotny jest odpowiedni dobór stanowiska pracy, np. osoba głucha z powodu utrudnionego kontaktu z klientami powinna wykonywać czynności, które nie wymagają komunikacji werbalnej.

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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Szansą 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 będą potrzebowały wsparcia w nauczaniu się konkretnych czynności zawodowych. Pracę mogą wykonywać pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej tych osób jest bierność wsparcie trenera pracy. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności mogą uzyskać umiejętności niezbędne do wykonywania czynności podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aurę, 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 padaczkowej.

Wskazane jest ograniczenie zakresu zadań do sytuacji, w których jest możliwy stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a praca wykonywana na stanowisku pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby.



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 dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z takimi dysfunkcjami praca wymaga właściwej organizacji wykonywania niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Dla osób z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych mogą być potrzebne uchwyty i poręczki ułatwiające wstawanie i podpieranie się podczas stania, korzystania z wysokich stołków. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokość położenia blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczanie materiałów i narzędzi w zasięgu ręki pracownika. Jeżeli pracownik z niepełnosprawnościami korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do jego indywidualnych potrzeb, np. przez zapewnienie regulacji wysokości, uchylnego siedziska, regulacji podnóżka, blokady kół, regulowanego lub indywidualnie profilowanego oparcia tylnego, regulowanych i odchylanych podłokietników.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń odpowiedniej szerokości. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową stanowiska pracy, dostosować ją do indywidualnych potrzeb oraz zapewnić swobodny dostęp do wykorzystywanych materiałów i urządzeń lub regałów. Również ważne jest posadowienie elementów sterujących lub maszyn w zasięgu ręki, na poziomie umożliwiający pracę w pozycji siedzącej. Należy zapewnić właściwe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności ruchowej.



5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować szklami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe zapewniające ostro widzenia umożliwiając rozróżnianie nawet drobnych szczegółów w pracy wzrokowej. Dla osób słabowidzących, których ostro wzroku nie może być całkowicie skorygowana szklami korekcyjnymi, możliwe jest zastosowanie dodatkowego oprzyrządowania powiększającego, np. lupy powiększającej, monookularu.

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

Stanowisko pracy osób nadwrażliwych na światło powinno być odpowiednio oświetlone, aby ograniczyć odblaski i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny mieć możliwie najmniejszą jasność.

Na tym stanowisku mogą zatrudnić również osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak brak widzenia stereoskopowego, dysfunkcje małego stopnia w rozróżnianiu barw i ograniczone pole widzenia, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia.

W przypadku zatrudnienia osób słabowidzących o średnim stopniu upośledzenia widzenia zaleca się wprowadzenie kontrastowej kolorystyki ścian i podłogi pomieszczenia, blatu roboczego względem podłogi i ścian, siedziska krzesła względem podłogi, wyposażenia stanowiska względem blatu, na którym się znajduje, oraz eliminacji potencjalnych różnic oświetlenia.

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Zatrudnienie mogą uzyskać osoby słabosłyszące, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych, które powinny korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z klientami i ze współpracownikami (słuch wydolny socjalnie).

Zaleca się ograniczenie hałasu tła (w tym m.in. przez obudowy dźwiękoizolacyjne maszyn i urządzeń) oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Ponadto zaleca się rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o sygnalizację wibracyjną, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie, w tym związanym z obsługiwanyymi urządzeniami.

Osoby niesłyszące i głuchonieme

Osoby głuche i głuchonieme powinny pracować na wybranych stanowiskach, niewymagających kontaktu z klientami. Zatrudnienie takich osób wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Może być również konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym (przez osoby używające głównie np. języka migowego). W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń, oraz zainstalowanie napisów, tabliczek, znaków informacyjnych i ostrzegawczych

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawności był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji (w przypadku osoby głuchoniemej – ze znajomości języka migowego).

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 zatrudniającej pracownika z takimi niepełnosprawnościami należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować taki zwyczaj, 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 niepełnosprawnościami – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może się wywodzić 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 je chorob czy niepełnosprawno ci) zakres obowi zków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób mo liwy do zaakceptowania przez pracodawc . Powinna by tak e mo liwe okresowe zast pienie pracownika przez inn osob .

5.5. Osoby z dysfunkcj sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawno ci intelektualn stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod wzgl dem architektonicznym oraz ergonomicznym, poza spełnieniem ogólnych zasad odnosz cych si do wszystkich pracowników. Kiedy niepełnosprawno intelektualna jest sprz ona z niepełnosprawno ci sensoryczn , nale y zastosowa zasady dostosowywania stanowiska pracy okre lone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawno ci.

Osoby z niepełnosprawno ci intelektualn w stopniu lekkim (wybrane osoby, po akceptacji lekarza i psychologa) mog by zatrudnione w tym zawodzie pod warunkiem, e dobór zada i czynno ci zawodowych b dzie odpowiadał ich potencjałowi intelektualnemu. Mog wykonywa czynno ci proste, powtarzalne, zadania bardziej odtwórcze ni twórcze, zlecone przez przeło onego.

Osoby z niepełnosprawno ci intelektualn ze wzgl du na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, b d potrzebowały przede wszystkim dostosowania tempa pracy do ich indywidualnych mo liwo ci oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowi zków. Kolejn istotn kwesti jest wyłonienie z zespołu pracowniczego osoby odpowiedzialnej za przekazywanie polece pracownikowi z niepełnosprawno ci intelektualn (zasad jest, e ka dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformowa pracownika).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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. Może być konieczna pomoc 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 niepełnosprawnościami intelektualnymi (np. toalety, bufet, wanny, działy, takie jak kadry, magazyny itp.), powinny być oznaczone prostymi, zrozumiałymi piktogramami, ułatwiającymi ich identyfikację.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawnościami intelektualnymi należy używać prostych słów, nieskomplikowanych wyrażenia, a tłumaczyć różnego rodzaju kwestie, należy posługiwać się przykładami zaczerpniętymi z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów angielskich, a zamiast liczb trzeba używać słów „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania krótkie.

5.6. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy (bez kontaktu z klejami i maszynami w ruchu), w zespole, a praca powinna być nadzorowana, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Zatrudniona osoba, mimo sygnalizowania napadów, może wykorzystywać fotel z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kończyny górne i dolne, zgodnie z zasadami.



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.



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

