



## **WIZA YSTKA/MAKIJA YSTKA**

### **1. Informacje ogólne**

Zadaniem wiza ystki/makija ystki jest zadbanie o wizerunek klienta – doradzanie, dopasowanie elementów stroju (krojów, kolorów), fryzury, makijażu, dodatków, do typu urody, charakteru pracy oraz okoliczności (uroczystość, sesja fotograficzna, życie codzienne itp.). Zawód ten wymaga ciągłego śledzenia trendów mody na świecie, regularnego zbierania informacji na temat nowości, znajomości kosmetyków, sposobów i technik nakładania kosmetyków kolorowych oraz pielęgnacyjnych.

Wiza ystka może pracować w różnych miejscach – domach klientów bądź miejscach sesji fotograficznych, studiach telewizyjnych, plenerze bądź salonach kosmetycznych. Jeżeli realizuje zlecenie prywatnych klientów, miejsce pracy zależy od miejsca zamieszkania osób zamawiających usługę. Aby wykonywać swoją pracę, musi mieć niezbędne narzędzia (pędzle, kosmetyki, palety kolorystyczne, itp.) oraz dobre oświetlenie. Może korzystać z własnego, przenośnego, składanego stanowiska (odpowiedniego fotela, lustra z profesjonalnym oświetleniem).

Praca wiza ystki może polegać również na organizowaniu pokazów (np. w galeriach handlowych), malowaniu klientek i przekonywaniu do zakupu kosmetyków konkretnych firm.

Praca ta ma charakter artystyczny, usługowy.

Czynności pracy są realizowane przez długi czas w pozycji stojącej, ze względu na konieczność pochylania się nad klientką w czasie wykonywania makijażu, co jest niewygodne. Taka pozycja obciąża kończyny dolne oraz kręgosłup. W stałym miejscu, np. zakładzie kosmetycznym, warunki pracy mogłyby być bardziej komfortowe (regulowane fotele, lustra, oświetlenie).

Wiza ystka może być zatrudniona np. przez firmę kosmetyczną, salon kosmetyczny czy drogerię. Może też pracować na własny rachunek, wykonując



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

usługi na indywidualne zamówienia klientek. Pracując w zakładzie kosmetycznym, najczęściej ma stałe dni i godziny pracy (ewentualnie na dwie zmiany). Wizażystka pracująca np. podczas sesji fotograficznych, na indywidualne zamówienia, ma nienormowany czas pracy i w sposób elastyczny dopasowuje się do warunków zamówienia. Praca w takim charakterze wymaga dobrej organizacji czasu pracy, przejazdów.

Praca wizażystki może być kontrolowana ze względu na miejsce zatrudnienia. Jednak zawsze ostateczną weryfikację przeprowadza klient.

W pracy wizażystki dominują czynności precyzyjne. Posługuje się technikami malarskimi, do pracy używa pędzli, gąbek, kredek itp.

## 2. Wymagania

Ważnymi cechami w zawodzie, ze względu na ciągły, bezpośredni kontakt z ludźmi, są: umiejętność nawiązywania kontaktów społecznych, komunikatywność, miły sposób bycia i dobra kultura osobista, a także umiejętność doradzania i tworzenia przyjemnej atmosfery podczas zabiegów. Niezbędne cechy to: dokładność i cierpliwość, podzielność uwagi, kreatywność, pomysłowość, uzdolnienia artystyczne i wyobraźnia. Wizażystka powinna mieć zdolności organizacyjne, ponieważ pracę wykonuje indywidualnie, samodzielnie ją planuje i organizuje swój czas.

Niezbędne jest także śledzenie trendów mody i znajomość preparatów kosmetycznych.

Cechy fizyczne i zdrowotne wymagane w tym zawodzie to: sprawność kończyn górnych, a w szczególności w zakresie rąk i palców, sprawność układu kostno-stawowego oraz mięśniowego, ponieważ większość prac wykonywana jest w pozycji stojącej lub wymuszonej. Niezbędny jest bardzo dobry wzrok, prawidłowe rozpoznawanie barw i ich odcieni, rozróżnianie drobnych szczegółów, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, a także precyzja ruchów.

Pracę wizażystki zalicza się do prac lekkich.



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

Czynniki utrudniającymi pracę w zawodzie są: znacznego stopnia zaburzenia percepcji kształtów i koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz zaburzenia równowagi.

Przeciwwskazaniami są choroby dermatologiczne skóry, zwłaszcza skóry rąk, nosicielstwo chorób zakaźnych oraz alergia kontaktowa i wziewna na stosowane kosmetyki.

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

Względny przeciwwskazaniem są schorzenia kręgosłupa i układu mniowego oraz płaskostopie i yłaki kończyn dolnych, gdy praca wykonywana jest głównie w pozycji stojącej.

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

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

W zawodzie mogą pracować osoby z dysfunkcją kończyn dolnych niewielkiego stopnia, jeżeli mogą wykonywać pracę w pozycji stojącej i korzysta z wysokiego stołka, a także, na wybranych stanowiskach pracy, osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, w tym na wózku inwalidzkim, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Możliwość zatrudnienia mają osoby z nieznacznymi dysfunkcjami narządu wzroku, dającymi się skorygować okularami lub soczewkami kontaktowymi.

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

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych. W przypadku konieczności komunikacji werbalnej osoby słabosłyszące muszą odpowiednio korygować słuch za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób potrafiących posługiwać się językiem polskim w pełni) 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 rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

#### **4.5. Osoby z epilepsją**

Osoby z epilepsją 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, za przebiegiem choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zatrudnienie osób z epilepsją wymaga zapewnienia odpowiednich środków bezpieczeństwa i dostosowania stanowiska pracy, tak aby możliwy był stały dozór i ewentualna szybka pomoc, natomiast stanowisko pracy nie stwarzało 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**

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych ich praca wymaga właściwej organizacji dotyczącej wykonywania niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania, wysokich stołków, umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokość wykorzystywanych blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie materiałów i narzędzi pracy w zasięgu ręki pracownika. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, powinno ono być przystosowane do indywidualnych potrzeb (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnóśnik, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

W przypadku osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Konieczne jest usunięcie i zniwelowanie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnętrznych budynku. W miejscu





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy, wysokości blatów do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych kosmetyków, szaf czy regałów. Również ważne jest posadowienie wykorzystywanych materiałów w zasięgu ręki na poziomie umożliwiający pracę w pozycji siedzącej.

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

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Wymagane jest dobre przygotowanie stanowiska pracy – doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowanie powierzchni). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

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

### **Osoby słabosłyszalne**

Osoby słabosłyszalne powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób kontaktujących się z klientami. Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków 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.), sygnalizację wibracyjną lub opartą na przewodnictwie kostnym, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osoby z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie mogą wykonywać pracy w hałasie. 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 osób głuchych i głuchoniemych. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (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.

### **5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Osoby podejmujące pracę w tym zawodzie powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymywać 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 t niepełnosprawno ci nale y wprowadzi przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Mo na wypracowa tak e obyczaj, e członkowie zespołu pracowniczego interesuj si sytuacj społeczn i zdrowotn pracownika, i bior j pod uwag we współpracy. Mog si przy tym uczy podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawno ci – pozyskiwa wiedz o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedz i aprobat – z innych ródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron swojej pracy pracownik mógłby korzysta ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy mo e wywodzi si spo ród współpracowników lub by specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Mo e te wspiera pracownika z ramienia upowa nionej do tego organizacji. Mo liwo ci wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycz c kompetencji zawodowych, i powinny obejmowa tylko pewien niedługi okres/okresy 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 chorob czy niepełnosprawno ci osoby) 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 .

#### **5.4. Osoby z epilepsj**

Osoby z epilepsj , które uzyskały akceptacj lekarza specjalisty, powinny pracowa w zespole, a praca powinna by nadzorowana, z mo liwo ci uzyskania szybkiej pomocy.





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów ani napięć, które mogłyby prowokować napady.

**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**