



## **PAMI TKARZ**

### **1. Informacje ogólne**

Zadaniem pami tkarza jest ręczne lub maszynowe wykonywanie pami tek oraz ich sprzedaż. W zawodzie tym są specjalizacje. Pami tkarz wykonuje wyroby z różnych materiałów: ceramiki, metali, metaloplastyki, drewna, skóry. Zakres jego czynności obejmuje, m.in.:

- zapoznanie się z projektami i na ich podstawie wykonanie wykrojów, matryc, wzorów elementów pami tek lub opracowanie własnego projektu
- odpowiednie dobranie materiałów do dalszej produkcji pami tek
- przygotowanie mieszanek odpowiednich tworzyw
- ręczne lub maszynowe wykonanie poszczególnych elementów pami tek, dostosowanie technologii do danego materiału (drewno, materiał, tworzywo sztuczne, metal, papier)
- montaż poszczególnych elementów, tak należy zwrócić uwagę na dostosowanie techniki w zależności od użytego materiału (np. klejenie, zgrzewanie, zszywanie, lutowanie, nitowanie)
- wykańczanie pami tek (grawerowanie, zdobienie, polerowanie, szlifowanie, malowanie itp.)
- pakowanie gotowych pami tek
- czyszczenie i konserwowanie maszyn i narzędzi pracy
- rozeznanie w zapotrzebowaniu na materiały wykorzystywane do produkcji pami tek.

Pami tkarz pracuje w różnych rodzajach miejscach – małych zakładach, pracowniach, warsztatach, garażach wyposażonych w niezbędne narzędzia lub w plenerze. Ze względu na wiele specjalizacji pami tkarz jest narażony na różne rodzaje zagrożeń zależne od materiałów i techniki, którą posługuje się w swojej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy, np. skrajne temperatury, zanieczyszczenie powietrza pyłami czy gazami, hałas.

W sytuacji sprzedaży wyrobów pamiłkarz kontaktuje się z klientami. Musi umieć przekonać ich do zakupu swoich wyrobów, wynegocjować korzystne ceny. Podczas wykonywania wyrobów najczęściej nie ma potrzeby kontaktu z innymi osobami. Jego praca jest twórcza, samodzielna. Jeśli prowadzi własną działalność, nie jest przez nikogo nadzorowany, sam reguluje godziny pracy. W wypadku zatrudnienia w większym zakładzie dni i godziny pracy regulowane Kodeksem pracy i jest nadzorowany przez przełożonego.

Pamiłkarz powinien charakteryzować się przede wszystkim kreatywnością.

Pracę tę zalicza się do prac lekkich.

## 2. Wymagania

Cechy psychiczne wymagane w zawodzie pamiłkarza to: wytrwałość i cierpliwość, dokładność, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, spostrzegawczość, zdolność koncentracji uwagi, podzielność uwagi, uzdolnienia artystyczne, zwłaszcza plastyczne (projektowanie, malowanie, rzeźbienie), wyobraźnia przestrzenna, uzdolnienia techniczne, zdolność do pracy w szybkim tempie. W przypadku zespołowego charakteru pracy nieodzowna jest umiejętność współdziałania, a przy załatwianiu spraw z klientem – umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi.

W zawodzie tym wymagana jest zręczność rąk i palców, na wielu stanowiskach potrzebna jest sprawność kończyn dolnych oraz połączona ogólna sprawność fizyczna, w związku z tym prawidłowe funkcjonowanie podstawowych układów – krążenia, oddechowego, nerwowego, trawiennego, miedzy innymi i kostno-stawowego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przydatna jest dobra ostro wzroku, prawidłowe rozróżnianie barw i prawidłowy zakres pola widzenia oraz widzenie stereoskopowe i koordynacja wzrokowo-ruchowa. Nieodzowna jest sprawność zmysłu dotyku.

Przy prowadzeniu własnej działalności jest dyscyplina i umiejętność organizacji własnej pracy.

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

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie pamiłkarza są zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia sprawności kości czyn górnych w zakresie zryczności palców i ręki, zaburzenia niewielkiego i dużego stopnia w zakresie rozróżniania barw, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów, a także, na niektórych stanowiskach, dysfunkcja niewielkiego i znacznego stopnia kości czyn dolnych.

Nie ma przeciwwskazań do pracy osób słabowidzących, pod warunkiem odpowiedniego przystosowania środowiska i stanowiska pracy oraz organizacji pracy.

Ograniczeniem, które dotyczy stanowisk pracy mających w swoim zakresie kontakt z klientami, jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Trudno mogą stanowić zaburzenia zmysłu równowagi oraz zmysłu dotyku.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na stosowane związki chemiczne (głównie kleje i farby) oraz z chorobami skóry ręki.

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

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

Możliwe jest zatrudnienie osób z dysfunkcją kości czyn dolnych, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich. Niezbędne jest wówczas odpowiednie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dostosowanie czynności i stanowiska pracy, dotyczące prac, które mogą być wykonywane na miejscu, bez konieczności przemieszczania się.

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

W zawodzie mogą pracować osoby słabowidzące z różnymi dysfunkcjami narządu wzroku, a na nielicznych, wybranych stanowiskach pracy – osoby niewidome, pod warunkiem odpowiedniego przystosowania środowiska i stanowiska pracy oraz organizacji pracy.

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

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i przystosowania środowiska i stanowiska pracy, oraz głuche i głuchonieme, na stanowiskach niewymagających bezpośredniego kontaktu z klientami (również po przystosowaniu środowiska i stanowiska pracy).

#### **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 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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 nauczaniu ich wykonywania konkretnych czynności zawodowych. Pracę mogą wykonywać pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej tych osób jest bezpośrednie wsparcie trenera pracy. Osoby z tym rodzajem 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 (bez obsługi maszyn w ruchu, pieca itp.), 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 że przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

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

### **5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością**

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

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ograniczoną mobilność, potrzebują właściwej organizacji pracy dotyczącej wykonywania niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania, wysokich stołków, umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych.

Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb. Jeżeli przewiduje się korzystanie z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy), wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i otoczeniu pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępności wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i towarów. Należy zapewnić cięciwe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

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

Zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować szklami optycznymi powinny używać szkła korekcyjnych lub soczewek kontaktowych. Mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające).

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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe. Stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jasnością.

Na stanowisku tym mogą zatrudniać również osoby niewidome i z wszelkimi dysfunkcjami narządu wzroku, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia oraz organizacji pracy.

Pomocne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Wymagane jest też dobre oświetlenie miejsca i stanowiska pracy, wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn, ścian i podłogi pomieszczenia, stosowanie kontrastowego tła blatu lub stołu warsztatowego względem podłogi oraz narzędzi pracy i eliminacji potencjalnych różnic oświeślenia.

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

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

#### **Osoby słabosłyszalne**

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

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej. Poleca się rozwiązania techniczne prowadzące do ograniczenia hałasu wytwarzanego przez maszyny i urządzenia.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub sygnalizacji wibracyjnej, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

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

### ***Osoby głuche i głuchonieme***

Osoby głuche i głuchonieme powinny pracować na wybranych stanowiskach, niewymagających kontaktu z klientami. Zatrudnienie osób głuchych lub głuchoniemych 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 (osoby używające głównie np. języka migowego). Niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez zainstalowanie napisów, tabliczek, znaków informacyjnych i ostrzegawczych oraz 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. Napisy, tablice informacyjne i ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników, czyli wewnętrznych drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp.

Komunikowanie się z zespołem ułatwiają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy.







Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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

Pracownicy podejmujący pracę powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinni także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje dotyczące 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 wypracować taki obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i biorą pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika niepełnosprawnego – 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. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzieło 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 chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

### **5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej**

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie potrzebują specjalistycznego dostosowywania stanowiska pracy pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza stosowaniem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników. Jeśli niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną, należy zastosować zasady dostosowywania stanowiska pracy określone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim (wybrane osoby, po akceptacji lekarza i psychologa) mogą być zatrudnione w tym zawodzie pod warunkiem, że dobór zadań i czynności zawodowych będzie odpowiadał 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. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie osoby z zespołu pracowniczego, odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że każda dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika).

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 też być im potrzebna pomoc w kształtowaniu prawidłowych zachowań.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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, wewnętrzne działy, takie jak kadry, magazyny itp.) powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi zrozumienie oraz identyfikację miejsc.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawnościami intelektualnymi należy używać prostych słów, nieskomplikowanych wyrażenia, a tłumaczyć różnego rodzaju kwestie należy podawać przykłady zaczerpnięte z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów anglojęzycznych, a zamiast liczb czy procentów należy używać słów: „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania powinny być 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, piecami do wypalania ceramiki itp.), w zespole, a praca powinna być nadzorowana i spokojna, 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.

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające napad.

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



**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**