



SZWACZKA

1. Informacje ogólne

Zadaniem szwaczki jest szycie wykrojonej odzieży z różnych materiałów (włókienniczych, skóropodobnych, skór naturalnych). Szwaczka wykonuje tzw. wyroby lekkie (spódnice, bluzki, sukienki itp.) i ciężkie (płaszcz, kurtki itp.) oraz odzież okazyjną (roboczą, sportową itp.). Praca wykonywana jest ręcznie lub maszynowo (dziurkarki, guzikarki, strobówki, overlocki, podszywarki, pikówki).

Do obowiązków szwaczki należą:

- zapoznanie z dokumentacją technologiczną i praca zgodnie z nią
- ręczne wykonywanie czynności (fastrygowanie, obrzucanie, podszywanie, przyszywanie zdobieć, mocowanie zapięć, cięcie, wciąganie i zszywanie gumy itp.)
- wykonywanie innych czynności według podziału pracy w zespole (wykonywanie szwów, kieszeni, wszywanie, naszywanie, przyszywanie, odszywanie, lamowanie, strobowanie, obszywanie, wykonywanie dziurek, haftowanie, pikowanie itp.)
- kontrolowanie własnej pracy
- obsługa i konserwacja maszyn (zakładanie odpowiednich elementów itp.)
- dokonywanie zapisów w dokumentacji.

Zadania szwaczki ściśle związane z miejscem pracy. W zależności od miejsca pracy ma ona charakter indywidualny lub grupowy. W małych zakładach szwaczka wykonuje wszystkie czynności, w dużych zakładach, w których pracuje się w systemie tałmowym, specjalizuje się w wykonywaniu określonej czynności. W dużym zakładzie pracuje ponad kilkaset osób, a jej praca jest stale nadzorowana przez przełożonego (w mniejszych zakładach pracy nadzór przełożonego zazwyczaj



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

odbywa się okresowo). Ma także regularny kontakt ze współpracownikami z różnych działów.

Szwaczka pracuje 8 godz. dziennie. Praca odbywa się w stałych godzinach lub jest zmianowa, w zależności od wielkości zakładu. Szwaczka może pracować w rytmie tańcowym lub na akord.

Charakter wykonywanych czynności także zależy od miejsca pracy. W dużym zakładzie, gdzie pracownik specjalizuje się w konkretnej czynności, praca jest rutynowa, natomiast w małym, gdzie pracownik wykonuje wyrób od początku do końca, praca jest zmienna w zależności od zamówionego produktu.

Szwaczka jest narażona na hałas, zwiększoną wilgotność powietrza oraz pyły.

Praca szwaczki jest zaliczana do prac lekkich, fizycznych, manualnych.

2. Wymagania

Cechy psychiczne wymagane w zawodzie szwaczki to wytrwałość i cierpliwość, dokładność, staranność, sumienność, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, spostrzegawczość, zdolność koncentracji uwagi, zdolność do pracy w szybkim tempie. Wymagane są zmysł estetyczny, poczucie smaku i samodzielność. Wąskie są także takie cechy, jak wyczuwanie proporcji i wyobraźnia przestrzenna. Przydatne są uzdolnienia plastyczne, zwłaszcza w małych zakładach, oraz pamięć wzrokowa, która umożliwia zapamiętywanie np. różnych szczegółów szytych modeli. Szczególnie wymagany w tym zawodzie, bez względu na charakter pracy, jest bardzo dobry wzrok. Niezbędna jest również umiejętność prawidłowego rozpoznawania barw i ich odcieni oraz prawidłowego rozróżniania drobnych szczegółów pracy wzrokowej, a ponadto widzenie stereoskopowe oraz prawidłowe pole widzenia. Szwaczka powinna mieć sprawne kończyny górne oraz zręczne ręce i palce, a także dobrą koordynację wzrokowo-ruchową. Równie ważny jest dobrze rozwinięty zmysł dotyku. Wymagana jest też sprawność wszystkich układów organizmu, zwłaszcza układu kostno-stawowego, a przede wszystkim kręgosłupa.



3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia, niewielkiego i znacznego stopnia, sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki. W zawodzie tym nie mogą pracować osoby niewidome, z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także zaburzeniami w zakresie rozpoznawania barw, widzenia stereoskopowego, koordynacji wzrokowo-ruchowej i percepcji kształtów oraz z ograniczonym polem widzenia.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami wziewnymi i kontaktowymi (na czynniki materiałowe, barwniki) oraz z chorobami skóry ręki.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózku inwalidzkim, mają możliwość wykonywania zawodu, bowiem mogą wykonywać pracę w pozycji siedzącej. Warunkiem jest właściwa organizacja pracy, identyfikacja indywidualnych barier oraz racjonalne dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób widzących obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli może być skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności, które muszą być wykonywane w hałasie), jeżeli by miały zapewnione odpowiednie pomoce techniczne oraz właściwie przygotowane środowisko i stanowisko pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

W przypadku osób słabosłyszących, od których będzie wymagana komunikacja werbalna, konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Istnieje możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska i stanowiska pracy w zakresie 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 będzie zaburzała ich rytmu dnia i nocy oraz przy zachowaniu zasady 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 trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości w obrębie tych układów. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczność dużej sprawności fizycznej w ciągu wielu godzin pracy są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szansa na zatrudnienie w zawodzie mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Mogą one uzyskać odpowiednie kwalifikacje w specjalnych szkołach zawodowych lub po odbyciu 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 mieć powierzane zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną będą potrzebowały wsparcia podczas nauki 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.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych wymagana jest taka organizacja pracy oraz ograniczenie zakresu zadań, aby możliwa czynność mogła być wykonywana w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować specjalnie zainstalowanych uchwytów i poręczy, które ułatwią wstawanie i podpieranie w czasie stania, czy wysokich stołków umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczanie maszyn i urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb tego pracownika (np.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

regulowana wysoko , uchylne siedzisko, regulowany podnó ek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki).

Praca osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) jest związana z likwidacją barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy (toalety, parkingi, chodniki, podjazdy, drzwi wejściowe, podłogi wewnątrz budynku) oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej na stanowisku pracy i zapewnienia dostępu do materiałów i urządzeń. Należy zapewnić odpowiednie lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować szklami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe.

Należy zapewnić im odpowiednie doświetlenie stanowiska pracy i wyeliminować potencjalne źródła oświecenia (matowanie powierzchni).

Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszalne

W przypadku osób pracujących w zespole szczególnie ważne jest, aby aparat słuchowy korygował słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie).

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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub sygnalizację z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., powinny być, w miarę możliwości, dostosowane do aparatów słuchowych (np. wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub sygnalizację z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (nawet gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogą wykonywać czynności pracy w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawności. Wymaga to właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego, a także wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi. Osoby głuche, a zwłaszcza głuchonieme, powinny pracować na wybranych stanowiskach (włącznie z eliminacją pracy w hałasie), w zespołach, w których nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy. Do zapewnienia bezpieczeństwa niezbędne jest dodatkowo zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej ostrzegającej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (drogi



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komunikacyjne, pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub informuj cej o stanie urz dze .

Zaleca si , aby osobie z tego rodzaju dysfunkcj był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

Polecane jest zatrudnienie tych osób przy wykonywaniu prac samodzielnych, we współpracy z małym zespołem współpracowników.

5.4. Osoby z dysfunkcj sfery psychicznej

Osoba podejmuj ca prac powinna by w przyjazny sposób zapoznawana ze struktur i kultur organizacyjn firmy. Powinna tak e otrzyma jasne i jednoznaczne informacje i instrukcje odno nie do podejmowanych zada .

W firmie zatrudniaj cej 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 tak e wypracowa obyczaj interesowania si członków zespołu pracowniczego sytuacj społeczn i zdrowotn pracownika i brania jej pod uwag we współpracy. Członkowie zespołu 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. Trenerem pracy mo e by współpracownik lub osoba specjalnie w tej roli zatrudniona w firmie. Wsparciem mo e te słu y pracownik upowa nionej do tego organizacji. Wsparcie trenera pracy powinno dotyczy wył cznie sfery emocji i relacji z innymi, nie za kompetencji zawodowych, i obejmuwa tylko pewien niedługi okres/okresy pracy. Na co dzie pracownik powinien pracowa samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto pracownik powinien mie mo liwo korzystania z elastycznego czasu pracy i zakresu obowi zków, co oznacza, e w wyj tkowej sytuacji (zwi zanej z chorob



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

czy niepełnosprawności) zakres obowiązków na jego stanowisku może być zmodyfikowany w sposób umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinno istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera powinny podejmować pracę, która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie są w stanie osiągnąć oczekiwanej wydolności w dłuższym okresie. Mogą koncentrować się na czynnościach powtarzalnych, ale niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozważyć zapewnienie im niepełnego wymiaru czasu pracy.

Osoby te powinny pracować w małych zespołach, w miejscu cichym, nienarażone na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności. Wymagana jest dobra organizacja pracy, duża przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przeciążenia i stresu. Nie powinna także polegać na zarządzaniu pracownikami innymi ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub na początku po podjęciu pracy potrzebny może być trener pracy lub mentor, od którego osoba z ZA mogłaby zasiągać informacji.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Stanowiska pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną nie wymagają specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym i ergonomicznym, wykraczającego poza ogólne zasady odnoszące się do wszystkich pracowników. Jeżeli 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 zawodzie pod



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

warunkiem, że 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, będą potrzebowały przede wszystkim dostosowania tempa pracy do ich indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie członka zespołu pracowniczego, który będzie odpowiedzialny za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że każda dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika).

Zatrudnione osoby mogą długo przystosowywać się do wykonywania określonych zadań. Zakres ich 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 będą korzystały osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. toalety, bufet, wанные działy, takie jak kadry, magazyny 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 tłumacząc różnego rodzaju kwestie opierać się na przykładach z życia codziennego. Nie należy używać zwrotów angielskich, a zamiast liczb czy procentów używać słów „mało” czy też „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**