



OPERATOR MYJNI

1. Informacje ogólne

Operator myjni zajmuje się czyszczeniem samochodów klientów. Czyszczenie obejmuje zarówno mycie karoserii i okien od strony zewnętrznej jak i wszystkich elementów wnętrza pojazdu. Czyszczenie może się odbywać albo w myjniach ręcznych, albo automatycznych – od tego zależy zakres obowiązków operatora.

W myjni ręcznej do czyszczenia poszczególnych elementów samochodu operator używa odpowiednich kosmetyków samochodowych (szamponów, sprayów, past, wosków) oraz urządzeń (myjka pod ciśnieniem, odkurzacz samochodowy, maszyny piorące, suszarki samochodowe). Wszystkie czynności związane z myciem samochodu na zewnątrz i wewnątrz wykonywane osobiście przez operatora myjni. Systematycznie i dokładnie myje zarówno wnętrza obejmujące tapicerkę, desk rozdzielczą, dywaniki, elementy gumowe i plastikowe, wnętrza bagażnika, wnętrza schowka wnętrza, jak i zewnętrzną karoserię, koła, podwozie i szyby samochodu, także silnik, w zależności od życzenia klienta. Usługa, oprócz mycia, może obejmować również pastowanie i polerowanie karoserii samochodu.

W myjni automatycznej zakres obowiązków operatora jest inny. Operator obsługuje urządzenia myjące samochód, dba o odpowiednie przygotowanie samochodu do mycia, podprowadza samochód do odpowiedniego punktu, w którym maszyny myjące będą miały optymalny dostęp do całości zewnętrznych elementów samochodu.

Obecnie coraz więcej nowoczesnych myjni automatycznych nie zatrudnia operatorów, całość przygotowania do mycia oraz uruchamianie maszyny pozostawiając właściwicielowi samochodu. Ponieważ na ogół myjnie automatyczne są umiejscowione przy stacjach paliw, zadanie informowania kierowców o trybach mycia oraz zakresie usług w przypadku każdego z trybów spoczywa na sprzedawcach. Są oni zaznajomieni z działaniem maszyn w myjni i, jeżeli zachodzi potrzeba, doradzają





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

klientom, który tryb w przypadku ich samochodu będzie najlepszy, mogą też pomóc w przygotowaniu samochodu do mycia i uruchomieniu maszyn myjących, pobierając również opłaty.

Praca operatora myjni raczej jest pracą fizyczną i wiąże się z wieloma czynnikami szkodliwymi, takimi jak: chemikalia zawarte w kosmetykach samochodowych, duża wilgotność, hałas spowodowany przez używane do czyszczenia i mycia maszyny, wysokie temperatury. Nie bez znaczenia są opary benzyny oraz spaliny z podjeżdżających do mycia samochodów. Osoba pracująca w myjni raczej jest również narażona na upadki na liskiej powierzchni (podczas mycia).

Praca operatora myjni należy do prac usługowych. Wykonywana jest w specjalnie wybudowanych pomieszczeniach, dostosowanych do tego typu zadania, umożliwiających dostęp do samochodu z każdej strony i wyposażonych w niezbędny sprzęt i maszyny. Ze względu na specyfikę pracy operator myjni jest zobowiązany do noszenia odpowiedniej odzieży ochronnej (ubrania roboczego).

Zazwyczaj jest to praca zespołowa, choć zdarza się, że jednym samochodem zajmuje się jedna osoba. W przypadku, gdy operator przyjmuje zlecenie i pobiera opłaty, ma kontakty z klientami. Może być zatem narażony na sytuacje konfliktogenne, jeżeli klient jest niezadowolony z wykonanej usługi.

Na ogół operator myjni pracuje około 6-9 godzin dziennie, w systemie zmianowym, często również w weekendy, ale tylko w dzień. Jest okresowo kontrolowany przez przełożonego, np. na życzenie klienta niezadowolonego z wykonanej pracy. Praca operatora myjni ma charakter zrutynizowany.

2. Wymagania

W zawodzie operatora myjni wymagana jest duża zręczność rąk i palców, a także sprawność kończyn dolnych. Pożądana jest ogólna dobra sprawność fizyczna



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w zakresie układu kręcenia, oddechowego, nerwowego, trawiennego, mięśniowego, kostno-stawowego.

Istotne są: dobry wzrok, umiejętności dostrzeganie szczegółów, prawidłowe pole widzenia oraz widzenie stereoskopowe, koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawność zmysłu równowagi. Równie istotny jest dobrze rozwinięty zmysł dotyku. Operator myjni powinien być spostrzegawczy, aby móc wykonywać swoje zadania dokładnie i z dbałością o szczegóły.

Przy obsłudze nieco bardziej skomplikowanych urządzeń przydatny jest szybki refleks. Specyfika pracy wymaga umiejętności pracy w szybkim tempie i wytrzymałość na długotrwały wysiłek. W tych przypadkach, gdy operator myjni ma bezpośredni kontakt z klientami, wymaga się również od niego umiejętności postępowania z ludźmi.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie operatora myjni są zaburzenia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zgiętności palców i ręki niewielkiego i znacznego stopnia, a także dysfunkcja kończyn dolnych znacznego stopnia.

Trudno ci mogą być także osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, osoby niewidome oraz osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak: brak widzenia stereoskopowego, ograniczone pole widzenia, zaburzenia widzenia o zmroku, zaburzeniami koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów.

Ograniczeniem są zaburzenia zmysłu równowagi i epilepsja. Praca wymagająca bezpośredniego kontaktu z klientami nie jest wskazana dla osób głuchych i głuchoniemych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i alergiami wziewnymi na stosowane związki chemiczne ani z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie osób z nieznacznie dysfunkcją narządu ruchu w zakresie koźczyn górnych pod warunkiem, że nie wykluczają one obsługi urządzeń.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

W zawodzie mogą pracować osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, z zaburzeniami widzenia o zmroku oraz z nieznacznie dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest ona skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatu słuchowego (osoby słabosłyszące).

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada 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 tym obszarze. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczność wysokiej sprawności fizycznej w ciągu wielu godzin pracy są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Istnieje możliwość zatrudnienia osób 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 tego typu niepełnosprawnością 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 się 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami narządu ruchu w zakresie kończyn górnych mogą pracować na stanowisku operatora myjni w sytuacjach, gdy praca jest wykonywana przez zespół, w którym również jest podział obowiązków. Może być potrzebne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności kończyn górnych, w szczególności ręki i palców, oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiającej im pracę. Polecana jest praca w automatycznej myjni przy obsłudze urządzeń.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku dając się skorygować szklami optycznymi powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Natomiast osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym stanowisko pracy. W tym zawodzie mogą zatrudnić osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak: nieznaczne dysfunkcje w rozróżnianiu barw i ograniczone pole widzenia, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia.

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

Zalecana jest praca w zespole, w którym istnieje możliwość podziału obowiązków i ograniczenia zadań wymagających dużej dokładności.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby słabosłyszace powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cięższych częściach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

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 systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drgań lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych. Wymaga to jednak właściwej organizacji pracy – w przypadku osób głuchoniemych konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedna osoba) języka migowego bądź stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line). Mogą być również konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym, ponieważ rozumienie informacji napisanej przez osoby głuchonieme posługujące się językiem migowym jest znacząco utrudnione. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomocne są również znaki bądź symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. 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 niepełnosprawnością był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby podejmujące pracę 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.

W firmie zatrudniając pracownika z niepełnosprawnościami 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 ją pod uwagę we współpracy. Można 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 psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Choćliwo ci wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzień 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 (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oczekiwanej wydolności w dłuższym czasie. Mogą koncentrować się na powtarzalnych czynnościach, ale niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozważyć niepełny wymiar czasu pracy.

Osoby z tego typu niepełnosprawnościami powinny pracować w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przeciążenia i stresu. W niektórych przypadkach lub tuż po podjęciu pracy potrzebny może być trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza stosowaniem ogólnych zasad odnoszących 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 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 indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie osoby z zespołu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracowniczego, odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (jest zasadą, 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. Mogą też potrzebować pomocy 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 niepełnosprawnością intelektualną (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 niepełnosprawnością intelektualną 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 czy danych procentowych należy używać słów „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania – krótkie.

Uwaga. Każdego przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.