



KOSZYKARZ-PLECIONKARZ

1. Informacje ogólne

Koszykarz-plecionkarz jest zawodem z dziedziny lekkiego przemysłu i rzemiosła. Wykonuje on rzuennie przedmioty użytkowe oraz dekoracyjne z różnego rodzaju surowców roślinnych (sznurka, wikliny, słomy, bambusa, trzciny, rafii, rattanu, itp.). Są to przedmioty o różnej wielkości i o różnym zastosowaniu. Koszykarz-plecionkarz wykorzystuje tradycyjne wzory i sploty lub zupełnie nowe formy. Jego praca może mieć charakter odtwórczy (wykonywanie gotowych wzorów) lub twórczy (samodzielne opracowywanie wzorów).

Przedstawiciel tego zawodu pracuje najczęściej w małym zakładzie lub wykonuje pracę chałupniczą. W przypadku pracy chałupniczej samodzielnie organizuje sobie stanowisko pracy, wyposaża je w odpowiednie narzędzia (igły, sekator, młotek, nóż, obcęgi), pozyskuje surowiec, składa go w optymalnych warunkach i odpowiednio obrabia (koruje, gotuje, suszy). Gdy jest zatrudniony w pracowni wikliniarskiej, ma warsztat pracy zapewniony przez pracodawcę.

Do zadań koszykarza-plecionkarza należy zapoznanie się z konstrukcją i wymiarami planowanego wyrobu, dobór odpowiedniego surowca i splotu, a także wybór i przygotowanie materiałów do połączenia z surowcem (np. drewnem, metalem, skórą, tkaniną). Koszykarz-plecionkarz przygotowuje surowiec przed rozpoczęciem pracy (np. moczy), przygotowuje szkielet, wyplata konstrukcję i poszczególne elementy danego przedmiotu, wykonuje (rzuennie lub za pomocą taśmiki) taśmę do scalenia, łączy taśmami lub zszywa elementy konstrukcji oraz czyści, wykańcza, zabezpiecza i ozdabia gotowy wyrób. Często zajmuje się projektowaniem nowych wzorów.

Koszykarz-plecionkarz wykonuje swoją pracę najczęściej w warunkach chałupniczych (w pomieszczeniach mieszkalnych lub gospodarczych) lub w pracowni wikliniarskiej. Przy pracy chałupniczej najczęstszym problemem jest niedostosowanie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pomieszcze do wykonywanej czynności, czyli brak odpowiedniego oświetlenia, brak dostatecznej przestrzeni, brak właściwego wentrowienia pomieszczenia (ryzyko zatrucia farbami i lakierami), niedostosowane siedzisko. Profesjonalne pracownie wikliniarskie lub warsztaty są odpowiednio ogrzewane, oświetlone, wyposażone w maseczki (zabezpieczające przed zatruciem lakierami i farbami oraz pyłem) i zatyczki do uszu (zabezpieczające przed hałasem niektórych maszyn, np. korowarki). Pracownicy używają fartuchów i rękawic ochronnych. Coraz częściej mają możliwość korzystania z bezwonnych i nietoksycznych impregnatów.

Koszykarz-plecionkarz jest narażony na oparzenia, skaleczenia, zmiany w kręgosłupie (głównie szyjnym i lędźwiowym), przykurcze i bóle rąk oraz zmiany reumatyczne.

Przedstawiciel tego zawodu pracuje najczęściej indywidualnie i samodzielnie, choć może dzielić się poszczególnymi etapami pracy ze współpracownikami. Osoby pracujące chałupniczo same decydują o godzinach i dniach swojej pracy. Pracownicy warsztatów najczęściej pracują na jedną zmianę, 8 godzin dziennie. Wykonywanie zawodu może wymagać z konieczności zmiany miejsca zamieszkania i częstymi podróżami w poszukiwaniu surowca.

2. Wymagania

Cechy wymagane w zawodzie koszykarza-plecionkarza to: wytrwałość, cierpliwość, dokładność, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, spostrzegawczość, zdolność koncentracji, podzielność uwagi, wyobraźnia przestrzenna i zdolność do pracy w szybkim tempie. Potrzebne są uzdolnienia artystyczne, zwłaszcza plastyczne oraz techniczne. W przypadku pracy zespołowej nieodzowna jest umiejętność współdziałania, a przy załatwianiu spraw z klientem – umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wymagana jest zręczność rąk i palców, za przydatna jest ogólna sprawność fizyczna w zakresie układów: kręgowego, oddechowego, nerwowego, trawiennego, mięśniowego i kostno-stawowego.

Przydatne są: dobra ostrość widzenia, prawidłowe: rozróżnianie barw i zakres pola widzenia, widzenie stereoskopowe, koordynacja wzrokowo-ruchowa, a także sprawność zmysłu dotyku oraz równowagi.

Przy prowadzeniu własnej działalności lub pracy chałupniczej wymagana jest dyscyplina i umiejętność organizacji własnej pracy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie koszykarza-plecionkarza są zaburzenia sprawności kończyn górnych, w szczególności zręczności palców i rąk niewielkiego i znacznego stopnia, a także, na niektórych stanowiskach, dysfunkcja kończyn dolnych znacznego stopnia oraz zaburzenia zmysłu równowagi i dotyku.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na stosowane związki chemiczne, głównie farby i lakiery, oraz z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z niepełnosprawnościami narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w tym zawodzie osób z dysfunkcją kończyn dolnych, także poruszających się na wózkach inwalidzkich, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy. Do wykonywania pracy koszykarza-plecionkarza niezbędne są sprawność rąk i palców oraz koordynacja wzrokowo-ruchowa.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

W zawodzie koszykarza-plecionkarza mogą pracować osoby niewidome i słabowidzące z różnymi dysfunkcjami narządu wzroku, pod warunkiem odpowiedniego przystosowania środowiska i stanowiska pracy, a także właściwej 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 osoby niesłyszące, w tym głuchonieme (przede wszystkim mogą one wykonywać pracę chałupniczą).

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem ciężkiej pracy, poza wyjątkowymi sytuacjami (takimi jak wyjazdy czy 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 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 te powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności. 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej tych osób jest bezpośrednie wsparcie trenera pracy. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności mogą uzyskać niezbędne umiejętności podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą pracować w zawodzie 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, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby te mogą wykonywać zawód warunkowo, po ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stanowi źródła potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

W przypadku osób z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ich ograniczoną mobilność, niezbędna jest właściwa organizacja pracy, umożliwiająca im wykonywanie niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczów ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania oraz używania wysokich stołków umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Ułatwieniem mogłyby poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb. Jeżeli pracownik z dysfunkcją kończyn dolnych korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb, czyli zapewnieniu jego regulowanej wysokości, uchylnego siedziska, regulowanego podnóżka, blokady kół, regulowanego lub indywidualnie profilowanego oparcia tylnego, regulowanych i odchylanych podłokietników.

Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich, które mogą pracować na wybranych stanowiskach, potrzebują likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy, a także dostosowania wielkości stanowiska do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń i materiałów. Należy zapewnić cięciwe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Pracujące w zawodzie osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować szklami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe. Osoby te mogą także wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupa powiększająca).

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

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny mieć możliwie najmniejszą jasność.

Na stanowisku tym mogą zatrudniać również osoby niewidome i z wszelkimi innymi dysfunkcjami narządu wzroku, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju dysfunkcji.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wymagane jest dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy oraz wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn oraz ciemnych powierzchni podłogi, ścian, blatu lub stołu warsztatowego względem podłogi i narzędzi. Należy wyeliminować potencjalne źródła oświeślenia.

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

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Jeśli praca wymaga kontaktu z innymi osobami, osoby te powinny stosować indywidualnie dobrane aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się, czyli mieć słuch wydolny socjalnie.

W celu poprawy warunków: percepcji dźwięku oraz komunikacji werbalnej zaleca się ograniczenie hałasu ścian oraz pogłosu w pomieszczeniu przeznaczonym do pracy.

Zaleca się rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika.

Osoby głuche i głuchonieme

W przypadku osób głuchoniemych pracujących w grupie konieczna jest znajomość przez otoczenie (przynajmniej jedną osobę) języka migowego bądź stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (istnieje możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line). Może być również konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym, ponieważ rozumienie go



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przez osoby głuchonieme, posługujące się językiem migowym, jest znacząco utrudnione.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się. Niezwykle ważne jest zapewnienie bezpieczeństwa w pomieszczeniach przeznaczonych do pracy, np. poprzez zainstalowanie sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (takich jak kanały komunikacyjne, pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny) 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

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 dotyczące podejmowanych zadań.

W firmie należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można na wypracować obyczaj interesowania się przez członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania go pod uwagę we współpracy. Współpracownicy mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością: pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych osób.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik może korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego lub trenera pracy. Trener pracy może wywodzić się spośród współpracowników lub być zatrudniony specjalnie na to stanowisko. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy jest jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie obejmują one kompetencji zawodowych. Wsparcie powinno trwać tylko pewien, niedługi czas. Na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie, zgodnie z charakterem stanowiska pracy.

Zatrudniona osoba powinna mieć możliwość korzystania z elastycznych: czasu pracy i zakresu obowiązków. Zatem w wyjątkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków może być zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną nie ma wymogu specjalistycznego dostosowywania stanowiska pracy pod względem architektonicznym i ergonomicznym, poza ogólnymi zasadami odnoszącymi się do wszystkich pracowników. W przypadku kiedy niepełnosprawność intelektualna jest sprzeczna z niepełnosprawnością sensoryczną, należy zastosować zasady dostosowywania stanowiska pracy określone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności.

Wybrane osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, po akceptacji lekarza i psychologa, mogą być zatrudnione w tym zawodzie pod 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 te, ze względu na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebują przede wszystkim dostosowania tempa pracy do ich indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Potrzebne jest wyłonienie z zespołu pracowniczego osoby odpowiedzialnej za



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną. Zasadą jest, że każda dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika.

Zatrudnieni 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. Pracownicy mogą też potrzebować pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (dotyczy np. punktualnego przychodzenia do pracy czy nieopuszczania samowolnie stanowiska pracy).

Czynności robocze i miejsca, z których korzystają osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. toalety, bufet, różne 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 tłumaczyć różnego rodzaju kwestie za pomocą bazowej na przykładach zaczerpniętych z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów angielskich, a zamiast liczb czy procentów należy używać słów „mało” lub „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, a zdania krótkie.

5.6. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach (bez kontaktu z lakierami i maszynami w ruchu), w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, nie wywołująca stresów i napięć, które mogłyby przyczyniać się do napadów.

Wykonując ten zawód 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

Zatrudniona osobom o korzystnie (zgodnie z zasadami) z fotela z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi koźczy górne i dolne.

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**