



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **ZABIEGOWY BALNEOLOGICZNY**

### **1. Informacje ogólne**

Praca zabiegowego balneologicznego polega na przygotowywaniu i bezpiecznym przeprowadzaniu zabiegów wodoleczniczych (balneologicznych), kąpielach leczniczych, leczenia borowin, płukania, inhalacji itp. Do jego zadań należy przygotowanie wszystkich niezbędnych do przeprowadzenia zabiegu sprzętów (wanien, kąpieli natryskowych, basenów itp.), aparatów (do inhalacji, leczenia parafin itp.) i środków leczniczych zgodnie z recepturami (aerosoli, soli iwonickiej, borowiny) oraz innych materiałów potrzebnych do zabiegów. Ponadto do zadań zabiegowego balneologicznego należy:

- dbanie o odpowiednią temperaturę pomieszczeń zabiegowych
- dbanie o bezpieczne przeprowadzenie zabiegu, obserwacja pacjentów, w razie konieczności zapewnienie zabiegu i udzielenie pierwszej pomocy
- mycie i dezynfekcja aparatury i sprzętów
- dbanie o odpowiednie działanie aparatury (kontrolowanie, konserwowanie)
- prowadzenie bieżącej dokumentacji
- współpraca z pozostałym personelem medycznym
- wykonywanie czynności pomocniczych, takich jak pomoc w przenoszeniu lub przewożeniu pacjentów.

Zabiegowy balneologiczny może być zatrudniony w sanatoriach, szpitalach, uzdrowiskach, przychodniach oraz wszędzie tam, gdzie są zakłady fizykoterapii.

Zabiegowy balneologiczny pracuje w dziale, w systemie zmianowym.

Praca w tym zawodzie wymaga ciągłego i bezpośredniego kontaktu z ludźmi (pacjenci, pozostały personel, przełożeni) oraz szybkiego przechodzenia od jednej czynności do drugiej. Praca ma charakter indywidualny, ale jest nadzorowana przez przełożonych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wymagane jest odpowiednie ubranie robocze (fartuch, specjalne, antypoślizgowe obuwie). Praca ta zalicza się do prac lekkich.

## 2. Wymagania

Ze względu na stały kontakt z pacjentem zabiegowy musi cechować się łatwością nawiązywania kontaktów społecznych, wysoką kulturą osobistą i taktem. Osoba pracująca w tym zawodzie powinna być pomocna i otwarta. Czasami musi umieć poradzić sobie z sytuacjami konfliktowymi. Pożądana jest spostrzegawczość, umiejętność myślenia i podejmowania natychmiastowych decyzji oraz szybkie tempo pracy połączone z łatwością przestawiania się z jednej czynności na drugą. Wadliwa jest odporność na nieprzyjemne warunki pracy, zapachy, zmienne temperatury oraz duży wilgotny powietrze. Niezbędne jest prawidłowe rozróżnianie drobnych szczegółów oraz koordynacja wzrokowo-ruchowa. Przydaje się prawidłowy zakres pola widzenia.

W związku z tym, że wykonywana jest praca zabiegowa balneologiczna wykonuje stojąc i chodząc, wymagana jest dobra kondycja fizyczna. Wymagana jest sprawność kończyn górnych, w szczególności w zakresie palców i ręki, oraz sprawność kończyn dolnych umożliwiająca przemieszczanie się i wykonywanie pracy w pozycji stojącej.

## 3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia sprawności kończyn dolnych niewielkiego i znacznego stopnia, wady i dysfunkcje narządu wzroku niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi oraz zaburzenia zmysłu wuchu i równowagi.

Bezwzględny przeciwwskazaniem jest nosicielstwo chorób zakaźnych, choroby pasożytnicze, choroby skóry ręki, a także alergia kontaktowa i wziewna na wykorzystywane środki chemiczne – detergenty.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zawód nie jest wskazany dla osób głuchych i głuchoniemych.

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

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

Istnieje możliwość zatrudnienia osób o nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest ona skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

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

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z dysfunkcją narządu słuchu (osoby słabosłyszące) pod warunkiem, że dysfunkcja ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych i nie zaburza swobodnego porozumiewania się z innymi ludźmi.

##### **4.3. 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.

##### **4.4. 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.

Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności pod



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nadzorem. W miarę nabywania do wiadomości mogą na nim 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. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności mogą uzyskać umiejętności niezbędne do wykonywania czynności podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.

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

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

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

W określonych sytuacjach należy częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest też dobre przygotowanie stanowiska pracy: doświetlenie miejsca i stanowiska pracy. Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

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

Osoby słabosłyszące powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację wibracyjną, wizyjną lub wibracyjną, uzupełniającą dotychczasowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia komunikacyjne, takie jak telefon, domofon 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.

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

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 zwyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą pod uwagę współpracę. Mogą 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. 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 dzień pracownik





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 wyjątkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

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

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza przestrzeganiem 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) mogłyby zatrudnione w tym zawodzie pod warunkiem, że dobór zadań i czynności zawodowych będzie odpowiadał potencjałowi intelektualnemu. Mogłyby 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 (jest zasadą, że każda dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 niepełnosprawnościami intelektualnymi (np. toalety, bufet, windy, 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 wyrażeń, a tłumaczyć różnego rodzaju kwestie, należy posługiwać się przykładami zaczerpniętymi z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów anglojęzycznych, a zamiast liczb czy danych procentowych należy używać słów „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania krótkie.

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