



## PROJEKTANT MODY

### 1. Informacje ogólne

Projektant mody zajmuje się tworzeniem odzieży (użytkowej lub artystycznej) oraz dodatków (np. torebek, butów, nakryć głowy, biuterii). Praca projektanta ma charakter artystyczny, jego zadaniem jest wykreowanie wizji projektu tych przedmiotów. Projektant zaczyna od stworzenia rysunku pojedynczego modelu lub całej kolekcji. W zależności od indywidualnego stylu pracy może wykonać go ręcznie, na papierze bądź skorzystać ze specjalistycznego programu komputerowego. Ponadto, projektant dobiera materiały, z których mają być uszyte modele, dlatego ściśle współpracuje z producentami tkanin, uczestniczy w przygotowaniu szablonów odzieży, na podstawie których będzie uruchomiona produkcja. Nadzoruje wykonanie kolekcji lub modelu od początku do końca.

Przy tworzeniu kolekcji odzieży użytkowej ważne jest, aby spełniała ona oczekiwania konsumentów, dlatego oprócz talentu i wizji artystycznej projektant musi wykazać się znajomością realiów rynku. Projektant, który pracuje samodzielnie, powinien także orientować się w zasadach marketingu, reklamy i PR.

Projektant może pracować samodzielnie lub z pomocą asystenta. Gdy jest zatrudniony w firmie odzieżowej, ściśle współpracuje z działem handlowym, wzorcowni, produkcją.

Projektant współpracuje z agencjami modelek, uczestniczy w przygotowaniu pokazów i katalogów ze swojej kolekcji. Śledzi najnowsze trendy i zmiany w świecie mody, uczestniczy w targach, pokazach i konkursach mody.

W zależności od miejsca i charakteru zatrudnienia projektant może pracować w prywatnym mieszkaniu czy własnym atelier lub w pracowni projektowej firmy odzieżowej. Jego praca na etapie tworzenia ma zazwyczaj charakter indywidualny, aczkolwiek współpracuje ściśle z wykonawcami oraz odpowiednimi działami w firmie i praca wymaga intensywnych kontaktów z innymi. Godziny pracy nie są stałe – gdy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nie realizuje konkretnego zamówienia, ma dużą swobodę w organizowaniu czasu pracy – może projektować zarówno w godzinach dziennych, jak i nocnych, także podczas weekendów. Praca projektanta jest związana z częstymi wyjazdami, także zagranicznymi.

Praca projektanta mody nie jest obciążająca fizycznie.

## 2. Wymagania

W zawodzie projektanta mody konieczne są uzdolnienia twórcze oraz duża kreatywność i wyobraźnia. Wskazane są umiejętności z zakresu rysunku. Niezbędna jest dobra ostrość wzroku oraz rozróżnianie barw, widzenia stereoskopowe – przestrzenne, prawidłowego pola widzenia oraz zręczność rąk i palców. Istotną cechą jest prawidłowy zmysł dotyku w celu dobrego rozróżnienia i doboru odpowiednich tkanin. Potrzebna jest dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa w sytuacji, gdy projektant mody sam wykonuje modele i pracuje przy maszynie do szycia.

Istotne są wymagania dotyczące słuchu, którego stan powinien umożliwiać komunikację werbalną; czasem należy też rozpatrzyć możliwość wprowadzenia alternatywnych form komunikacji.

Ponadto, ważnymi cechami charakteryzującymi projektanta są: dobra organizacja, przedsiębiorczość, umiejętności koncentracji uwagi, cierpliwość i dokładność, otwartość, umiejętności współpracy i komunikowania z innymi osobami. W związku z koniecznością koordynacji wielu zadań związanych z realizacją projektu potrzebna jest również podzielność uwagi.

Zawód projektanta mody jest zawodem niezależnym, polegającym na prezentowaniu i sprzedaży pomysłów. Dlatego wymaga umiejętności organizowania własnej pracy, przedsiębiorczości i inicjatywy, zwłaszcza w sytuacji negocjacji projektów. Projektant powinien rozwijać zainteresowania z zakresu marketingu i psychologii potrzeb konsumenta, co pozwoli na ich trafną identyfikację i stworzenie





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

propozycji mogących te potrzeby zaspokoić. Projektant powinien być osobą odporną na stres, umiejącą pracować pod presją czasu.

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

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są: dysfunkcja narządu wzroku niedająca się skorygować okularami lub soczewkami kontaktowymi, nieprawidłowe rozróżnianie barw i ich odcieni, zaburzenia percepcji kształtów, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia i koordynacji wzrokowo-ruchowej, znaczne zmiany czynnościowe rąk i palców, których zręczność jest wymagana przy wszystkich czynnościach projektanta mody.

Utrudnieniem może być niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna, lub gdy nie mogą być wprowadzone alternatywne względem komunikacji werbalnej formy kontaktowania się.

Względnymi przeciwwskazaniami są choroby dermatologiczne skóry, zwłaszcza skóry rąk.

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

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

Możliwe jest zatrudnienie w zawodzie projektanta mody osób z dysfunkcją kończyn dolnych, takież poruszających się na wózku inwalidzkim, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szanse zatrudnienia mają osoby z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, która może być skorygowana okularami lub soczewkami kontaktowymi zapewniającymi ostro wzroku.

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

W tym zawodzie mogą pracować osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu, która może być skorygowana aparatem słuchowym tak, że możliwe jest prowadzenie komunikacji werbalnej z klientami i współpracownikami.

Zawód projektanta, na wybranych stanowiskach pracy, mogą wykonywać osoby głuche i głuchonieme przy projektowaniu wybranych form, np. butów, torebek, gdzie kontakt z klientem nie jest potrzebny.

Ponadto, należy rozpatrzyć możliwość wprowadzenia innych niż słowna forma komunikacji tak, aby zatrudnienie w zawodzie projektanta mody, na dowolnym stanowisku pracy, było możliwe dla osób z niepełnosprawnością słuchu, która nie umożliwia prowadzenia komunikacji werbalnej.

#### **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 epilepsją**

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aury, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz w przebiegu choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby chorujące na epilepsję mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, natomiast stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

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

### **5.1. Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych**

Praca osób z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ich ograniczoną mobilność, wymaga właściwej organizacji pracy, by umożliwić wykonywanie niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, również drzwi do pomieszczeń i windy powinny mieć odpowiedni szerokość. Konieczna jest likwidacja barier





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnić dostępność wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów. Należy oczywiście lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej.

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

Osoby z nieznacznymi dysfunkcjami narządu wzroku powinny korzystać ze szkła optycznych lub soczewek kontaktowych, zapewniających ostrość wzroku.

W określonych sytuacjach należy oczywiście lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

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

### **Osoby słabosłyszące**

Osoby słabosłyszące powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi ludźmi (słuch wydolny socjalnie). Należy rozpatrzyć, czy ewentualny niedostatek w możliwości werbalnego komunikowania się można zastąpić innymi formami kontaktu (np. na piśmie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy, np. pracowni projektowej firmy odziewej, w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

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, 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, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

### ***Osoby głuche i głuchonieme***

Osoby głuche i głuchonieme mają ograniczoną możliwość wykonywania zawodu z powodu trudności w kontaktowaniu się z innymi osobami. Należy jednak rozpatrzyć, czy nie ma możliwości wprowadzenia alternatywnych względem komunikacji werbalnej form kontaktowania się (np. na przykład, w przypadku posługiwania się językiem polskim właściwie nie w tej formie).

Zalecane jest, aby osoby głuche lub głuchonieme pracowały na wybranych stanowiskach, w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z innymi osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. 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. 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. Szczególnie odnosi się to do uzupełnienia wszelkiego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rodzaju ostrzeżeń dźwiękowych wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi i/lub sygnałami wibracyjnymi.

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

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

#### **5.4. 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 taką niepełnosprawnością 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 niepełnosprawnością – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami 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. Mimo że wsparcie trenera pracy byłoby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc kompetencji zawodowych, i powinno obejmować tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

### **5.5. Osoby z epilepsją**

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy. Osoby te nie potrzebują specjalnego przystosowania stanowiska pracy, ale mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do tych niestwarzających zagrożenia. Wskazane jest ograniczenie zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc. Polecana jest praca spokojna, niesprzysiężająca nasileniu objawów.

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