



BIOENERGOTERAPEUTA

1. Informacje ogólne

Zadaniem bioenergoterapeuty jest znalezienie, rozpoznanie i usunięcie nieprawidłowości bioenergetycznych w organizmie, czyli przywrócenie swobody cyrkulacji bioenergii. Bioenergoterapeuta może także zasilić strefy niedostatków bioenergetycznych. Dzięki działaniom bioenergoterapeuty zostają pobudzone naturalne siły obronne organizmu, następuje przyspieszenie regeneracji oraz wzmocnienie układu odpornościowego.

Do innych zadań bioenergoterapeuty należy:

- przeprowadzenie wywiadu na temat stanu zdrowia pacjenta/klienta
- dobór odpowiedniej metody współdziałającej z medycyną naturalną oraz przekazywanie klientom zaleceń o nieprzerywaniu leczenia metodą tradycyjną
- udrażnianie kanałów energii
- bilansowanie i wzmacnianie aury
- przekazywanie klientom rzetelnych informacji na temat zaleceń, wskazań i przeciwwskazań oraz omawianie przewidywanych i połączonych efektów terapii
- ewentualne konsultacje z personelem medycznym
- prowadzenie ewidencji klientów
- stosowanie przepisów bhp.

Jeżeli bioenergoterapeuta ma odpowiednie przygotowanie pedagogiczne, może zajmować się prowadzeniem działalności dydaktycznej. Bioenergoterapeuta może stosować swoje metody na odległość. Jego praca ma charakter usługowy.

Zazwyczaj bioenergoterapeuta pracuje w odpowiednio przystosowanym gabinecie, gdzie znajdują się fotel, leżanka itp. Miejsce pracy musi mu stwarzać komfort i umożliwiać koncentrację. Godziny pracy bioenergoterapeuty ustala zwykle



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

indywidualnie z klientem, zwłaszcza jeżeli jest właścicielem gabinetu. Praca bioenergoterapeuty jest samodzielna. W ciągu dnia jest on w stałym, często intensywnym kontakcie z ludźmi. Bioenergoterapeuta może pracować w dowolne dni tygodnia i w różnych miejscach – przede wszystkim w stałym gabinecie, ale także w domu klientów, szpitalach lub innych ośrodkach medycznych.

2. Wymagania

Cechy wymagane w zawodzie bioenergoterapeuty to wytrwałość i cierpliwość, dokładność, odpowiedzialność, zdolność koncentracji uwagi. Ważna jest łatwość nawiązywania kontaktu z pacjentami i chęć niesienia im pomocy. W tym zawodzie potrzebny jest także indywidualna kultura osobista. Ważna jest także zdolność empatii, czyli wczuwania się w sytuację i problemy innych ludzi.

Oczekiwana jest kierunkowa wiedza z zakresu biologii i medycyny. Bioenergoterapeuta musi spełniać określone wymagania zdrowotne, obowiązujące każdego pracownika zatrudnionego w służbie zdrowia. W tym zakresie ważna jest indywidualna sprawność układu kostno-stawowego, układu mięśniowego, narządu równowagi. Niezbędna jest koordynacja wzrokowo-ruchowa oraz precyzja ruchów, zwłaszcza zręczność rąk i palców. W pracy bioenergoterapeuty przydatny jest dobry wzrok.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Ze względu na stan zdrowia przeciwwskazaniem bezwzględnym do wykonywania zawodu bioenergoterapeuty jest nosicielstwo chorób zakaźnych, choroby pasożytnicze i choroby skóry, w tym alergię kontaktową. Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie bioenergoterapeuty mogą być zaburzenia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej, zaburzenia równowagi oraz niepełnosprawno narz du słuchu, która nie mo e by skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby mo liwa była komunikacja werbalna z pacjentami.

4. Mo liwo zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawno ci

4.1. Osoby z dysfunkcj narz du ruchu

Po odpowiednim przystosowaniu stanowiska pracy mo liwie jest podj cie zatrudnienia przez osoby z dysfunkcj ko czyn dolnych, tak e poruszaj cych si na wózkach inwalidzkich.

4.2. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Prac bioenergoterapeuty mo e wykonywa osoba niewidoma i słabowidz ca, z ró nymi dysfunkcjami narz du wzroku, pod warunkiem zapewnienia odpowiednich pomocy technicznych oraz odpowiedniego przystosowania rodowiska i stanowiska pracy, a tak e organizacji pracy, wynikaj cych z niepełnosprawno ci.

4.3. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Zawód mog wykonywa osoby słabosłysz ce w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i wła ciwego przygotowania rodowiska i stanowiska pracy.

4.4. Osoby z dysfunkcj sfery psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mog pracowa w zawodzie pod warunkiem, e praca, poza wyj tkowymi 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.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są one sygnalizowane przez aury, 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.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych ich praca wymaga właściwej organizacji dotyczącej wykonywania niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania, wysokich stołków, umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych materiałów i narzędzi pracy w zasięgu ręki pracownika. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb (np. regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania stanowiska pracy do indywidualnych możliwości i potrzeb.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką lub umiarkowaną dysfunkcją narządu wzroku, pracujące na stanowisku bioenergoterapeuty, powinny korzystać z odpowiednich pomocy optycznych, takich jak szkła optyczne bądź soczewki kontaktowe, zapewniające dobre ostro widzenia, a także z oprzyrządowania powiększającego (np. lupa powiększająca, monookulary). Podczas pracy na komputerze można stosować specjalne edytory tekstu powiększające litery i grafiki. Dodatkowo opcje wspomagające pracę osób słabowidzących jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

W przypadku zatrudnienia osób niewidomych nieodzowna jest współpraca z osobami sprawnymi. Pracujące na komputerze osoby niewidome mają możliwość korzystania z systemu bezwzrokowego (bez użycia monitora) lub oprogramowania udźwiękowiającego. Zatrudnienie osób niewidomych na wybranych stanowiskach pracy wymaga wprowadzenia odpowiedniej organizacji pracy, zainstalowania poręcznych urządzeń komunikacyjnych, stałej lokalizacji elementów środowiska i stanowiska pracy, zróbnicowania faktury podłóg, ograniczenia lub eliminacji hałasu i tła dźwiękowego.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

W odniesieniu do osób słabo słyszających ważne jest zapewnienie odpowiedniej pomocy technicznej – aparatu słuchowego, który powinien korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne werbalne komunikowanie się z klientami (słuch wydolny socjalnie).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Istotne jest ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy, powodujący poprawę warunków percepcji dźwięku i komunikacji werbalnej.

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub sygnalizację wibracyjną, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Ponadto zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon czy komputer, były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej 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 zatrudniającej pracownika z trudnościami należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich osoba pełniąca rolę „osoby zaufania”. Można wypracować także obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika niepełnosprawnego – 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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zatrudniony w firmie. Możliwe, że wspiera 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 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.

5.4. Osoby z epilepsją

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

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