



FLORYSTA

1. Informacje ogólne

Florysta zajmuje się tworzeniem dekoracji z roślin, w pełni wykorzystując ich walory zdobnicze i estetyczne. Florysta jest zapraszany do współpracy podczas organizacji różnych imprez i uroczystości, gdzie ważna jest wizualna oprawa (luby, komunie, bankiety itp.), a także do stylizacji wnętrz (sklepy, hotele, biura, zlecniodawcy prywatni). W swojej pracy opiera się na wiedzy z zakresu aranżacji wnętrz, sposobów zagospodarowania przestrzennego pomieszczeń, właściwości i symboliki roślin. Do głównych zadań w tym zawodzie zalicza się: przygotowanie projektu dekoracji, przygotowanie materiału roślinnego, wykonanie kompozycji i ozdób z materiału roślinnego, utrwalenie efektu pracy. Florysta, sporządzając dekoracje (od niedużych kompozycji po aranżacje przestrzenne), używa kwiatów ciętych i roślin doniczkowych, suszu oraz sztucznych elementów ozdobnych. Zajmuje się również przygotowywaniem wystaw i konkursów, prowadzi sprzedaż (rośliny, gotowe dekoracje florystyczne) i doradztwo w zakresie pielęgnacji roślin zielonych.

Praca florysty wiąże się ze stałym kontaktem z ludźmi. Przede wszystkim florysta prowadzi rozmowy z klientem zlecającym mu pracę. Jest z nim w stałym kontakcie, konsultując postępy w tworzeniu projektu i potwierdzając dobór materiałów i rozwiązania. Zaczyna pracę od dokładnego poznania oczekiwań klienta oraz kwestii estetycznych preferowanych przez niego, następnie zapoznaje się z miejscem, którego będzie dotyczyła aranżacja. Wykonanie projektu jest pracą indywidualną, wykonywaną samodzielnie na podstawie zebranych informacji.

Czas pracy florysty nie jest normowany, chyba że jest to praca etatowa, co zdarza się bardzo rzadko. Zwykle sam ustala swój grafik pracy. Jeżeli dostaje pilne zlecenie, zdarza się, że pracuje po kilkanaście godzin dziennie. Jego praca jest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nadzorowana okresowo, rozliczany jest z gotowego projektu, chyba że klient chce na bieżąco mieć wpływ na postępy projektu.

Zawód florysty ma charakter niezrutynizowany, gdy nie ma dwóch takich samych zleceń, zatem od osoby na tym stanowisku wymaga się kreatywności i umiejętności wprowadzania innowacyjnych rozwiązań.

Czynnikiem uciążliwym w tym zawodzie jest niewłaściwie stały kontakt z ludźmi, co pociąga za sobą ryzyko konfliktów. Osoba zatrudniona w tym zawodzie podczas pracy posługuje się takimi narzędziami, jak: nożyczki, sekator, nożyce, w związku z tym istnieje ryzyko uszkodzenia ciała.

2. Wymagania

Od florysty oczekuje się dużej wyobraźni przestrzennej i tak zwanego poczucia smaku, czyli wrażliwości estetycznej, a także zdolności manualnych, uzdolnień plastycznych i twórczego myślenia, które pozwolą mu na tworzenie projektów i ich wizualizację – kompozycji miłej dla oka.

Ze względu na częste kontakty z ludźmi florysta musi mieć łatwość w nawiązywaniu kontaktów oraz dar przekonywania do własnych pomysłów. Powinien być osobą niezależną, z inicjatywą, a także bardzo samodzielnie i umiejącą poradzić sobie w sytuacjach trudnych i stresujących.

Florysta powinien posiadać wiedzę interdyscyplinarną z zakresu: botaniki, rolnictwa, fizjologii roślin ciętych i doniczkowych, ich przechowywania i pielęgnacji.

Pod względem obciążenia fizycznego, prace florysty zalicza się do prac lekkich. Florysta musi cechować się dobrym wzrokiem, prawidłowe rozróżnianie małych szczegółów pracy wzrokowej, prawidłowe widzenie stereoskopowe i pole widzenia, zdolność porównywania lub odróżniania kolorów barw pod względem odcieni, nasycenia i jasności, rozpoznawanie pojedynczych barw lub ich kombinacji. Ważna



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jest też sprawno manualna, prawidłowe współdziałanie narządu wzroku i ruchu, a także sprawny zmysł powonienia i dotyku – ze względu na potrzeb rozróżniania faktur różnych materiałów wykorzystywanych do kompozycji.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie florysty są wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, koordynacji wzrokowo-ruchowej, percepcji kształtów oraz zaburzenia zmysłu dotyku i powonienia.

Ograniczeniem są także zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych ze względu na ograniczoną możliwość dotarcia do wielu miejsc będących obiektem zlecenia. Ograniczeniem jest również niepełnosprawność narządu słuchu w stopniu znacznym, dotyczy to głównie prac charakteryzujących się stałymi kontaktami z klientami i podwykonawcami.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych mają możliwość wykonywania zawodu, po identyfikacji indywidualnych barier, racjonalnym przystosowaniu stanowiska i środowiska pracy oraz ograniczeniu czynności zawodowych (wykonywanie małych kompozycji i ozdób w pracowni florystycznej).

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

W zawodzie mogą pracować osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

narządu wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabo słyszące, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

Tam gdzie jest wymagana komunikacja werbalna, osoby słabosłyszące muszą odpowiednio korygować słuch za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

W zawodzie mogą pracować osoby z chorobami psychicznymi, 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 dysfunkcją sfery intelektualnej

Szansa na zatrudnienie mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Mogą one uzyskać odpowiednie umiejętności i 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 niepełnosprawnościami intelektualnymi 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.

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe zdarzają się sporadycznie, są sygnalizowane przez aury, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz że przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby z epilepsją mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

Zatrudnienie wymaga zapewnienia odpowiednich środków bezpieczeństwa i dostosowania stanowiska pracy.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Dla osób z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby ciężar z nich mogła być wykonywana w pozycji siedzącej.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby poruszające się o kulach mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń 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).

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe w celu korekcji ostrości wzroku, mogą także wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monookulary). Należy zapewnić odpowiednie stanowisko pracy do wykonywania kompozycji – właściwie oświetlone, z kontrastowym tłem blatu, z wyeliminowanymi potencjalnymi źródłami olśnienia (matowanie powierzchni). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki urządzeń i ścian pomieszczenia oraz elementów architektonicznych, a także dublowanie sygnalizacji optycznej używanych urządzeń dźwiękiem.

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

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

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć olśnienie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jasnością.

Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu



Osoby słabosłyszace

Osoby słabosłyszace powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w podczas kontaktowania się z klientami. Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub opartą na przewodnictwie kostnym, 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 FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawności. Wymaga to właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Osoby głuche, zwłaszcza głuchonieme, powinny pracować na wybranych stanowiskach (włącznie z eliminacją warunków pracy w hałasie), w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Ponadto 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 dysfunkcją był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

Polecane jest zatrudnienie tych osób przy wykonywaniu prac samodzielnych, we współpracy z małym zespołem współpracowników.

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 tymi 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 ją pod uwagę we współpracy. Można 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 osób.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tego organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotyczyłaby 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. Powinno istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

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. Jeśli 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 indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie osoby z zespołu pracowniczego, odpowiedzialnej





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że każdorazowo 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. Może być potrzebna pomoc 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.

5.6. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, a praca powinna być nadzorowana. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoby z padaczką muszą mieć zapewnioną możliwość uzyskania szybkiej pomocy w razie wystąpienia napadu. Wskazane jest zatem takie zorganizowanie pracy, aby w pobliżu stale były inne osoby.

Osoba z padaczką powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające napad.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. W każdym przypadku zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami 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**