



## SZYLDZIARZ

### 1. Informacje ogólne

Zadaniem szyldziarza jest wykonywanie szyldów oraz tablic informacyjnych i reklamowych na podstawie projektów własnych lub innych osób. Projekty te mogą być wykonywane seryjnie lub jako pojedyncze zamówienia. Szyldziarz w swojej pracy posługuje się różnymi technikami, np. malowanie olejne, nitro, emalie, sitodruk. Może także używać tych technik. Materiały, których używa, to: płyty pilśniowe, dykta, tworzywo sztuczne, szkło, blacha, aluminium, stal itp. W zależności od użytego materiału szyldziarz dobiera odpowiednie techniki wykonania zadania oraz farby. Inne czynności szyldziarza to:

- wymierzenie i wykonanie płyty odpowiedniego formatu, wykonanie otworów do mocowania
- zamawianie płyt o odpowiednim wymiarze
- przygotowanie odpowiednio dobranej techniki (zależnie od rodzaju użytego materiału) powierzchni do nałożenia barwników – odtłuszczanie, czyszczenie, matowanie, szlifowanie, szpachlowanie, usuwanie uszkodzeń
- przygotowanie barwników odpowiednich do rodzaju podłoża
- kładzenie podkładu
- kładzenie tła
- nanoszenie rysunków
- malowanie wzorów i liter różnymi technikami (natryskowo – rozpylaczem lub pędzlem)
- dobór odpowiedniej metody konserwacji (np. pokrycie bezbarwnym lakierem, suszenie, wypalanie) i zakonserwowanie rysunku
- czyszczenie wykonanych przedmiotów
- pakowanie gotowych produktów.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szyldziarz witryn sklepowych wykonuje prace na komputerze, używa specjalistycznych programów, a następnie wycina ploterem gotowy projekt. Może pracować w agencji reklamowej lub zakładzie usługowym. Montowanie szyldów odbywa się w różnych miejscach, zależnie od zamówienia klienta.

Praca szyldziarza może mieć charakter indywidualny i grupowy. Szyldziarz wykonujący zamówienie w zakładzie może ograniczać swoje kontakty do współpracowników i przełożonych, natomiast szyldziarz, który jest właścicielem zakładu, ma szersze kontakty z klientami.

Szyldziarz ma stałe godziny pracy wynikające z kodeksu pracy.

Praca szyldziarza jest zaliczana do prac lekkich.

## 2. Wymagania

Praca szyldziarza najczęściej jest wykonywana w pozycji stojącej i wymaga przemieszczania się.

Niezbędne w tym zawodzie są zdolności plastyczne, staranność, dokładność, pomysłowość, sprawny narząd wzroku, w tym prawidłowe rozpoznawanie barw, widzenie stereoskopowe i prawidłowe pole widzenia, a także prawidłowe rozróżnianie małych szczegółów pracy wzrokowej, a ponadto dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa (praca przy maszynach), zręczność rąk i palców, precyzja ruchów, zdolność do koncentracji uwagi oraz cierpliwość i spostrzegawczość. Równie istotny jest zmysł dotyku.

Szyldziarz będący jednocześnie właścicielem zakładu powinien charakteryzować się ponadto umiejętnościami kontaktu z innymi ludźmi (kontrahentami, pracownikami), kreatywnością, umiejętnościami kierowania zespołem i zdobywania potencjalnych kontrahentów.

## 3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i ręki.

W zawodzie tym nie mogą pracować osoby niewidome, z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także zaburzeniami w zakresie rozpoznawania barw, widzenia stereoskopowego, pola widzenia, koordynacji wzrokowo-ruchowej, percepcji kształtów oraz zaburzeniami zmysłu równowagi i dotyku.

Przeciwwskazaniem do pracy w zawodzie są choroby skóry ręki oraz alergia kontaktowa i wziewna na określone materiały i związki chemiczne (farby, rozpuszczalniki).

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

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

Do wykonywania pracy metodami tradycyjnymi niezbędna jest sprawność kończyn górnych, ale przy coraz bardziej powszechnej komputeryzacji możliwe byłoby jej wykonywanie także przez osoby z niewielkimi lub umiarkowanymi niepełnosprawnościami kończyn górnych.

W zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, bowiem pracownik mógłby wykonywać wiele czynności w pozycji siedzącej. Pracę mogłyby wykonywać również osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Niezbędne jest wówczas odpowiednie dostosowanie czynności (np. montowanie gotowych wyrobów, projektowanie), a także obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy w zakresie technicznym i organizacyjnym.

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W zawodzie mogą pracować osoby z nieznacznymi wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, mogą używać do skorygowania szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

Wadą jest rozróżnianie barw i percepcja kształtów.

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

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem racjonalnego dostosowania zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowania środowiska oraz stanowiska pracy w zakresie technicznym i organizacyjnym.

#### **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 ich rytmu dnia i nocy oraz 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 praktycznego w zakładzie pracy. Osoby te powinny być uczące konkretnych zadań praktycznych.

Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności pod nadzorem. W miarę nabywania doświadczenia mogą wykonywać zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby te będą potrzebowały wsparcia w nauczaniu się wykonywania konkretnych czynności zawodowych. Pracę mogą wykonywać pod stałym nadzorem i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywną formą adaptacji zawodowej jest biernie wsparcie trenera pracy.

#### **4.6. 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 regeneracja sił po ich wystąpieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej. Osoby te mogą wykonywać zawód 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. **Wyjątek stanowi stanowiska monterów i operatorów maszyn, na których praca osób chorujących na padaczkę, jeżeli napady występują regularnie, jest niewskazana.** **można w tym względzie zapytać: czy sztyldziarz wykonuje pracę monterów i operatorów maszyn?**

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

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

##### **Osoby z dysfunkcją kończyn górnych**

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych niezbędne może być ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających ich dużej sprawności, szczególnie zręczności rąk i palców, oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę. Osoby z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą potrzebować pomocy technicznych (ortez, protezy), ułatwiających lub umożliwiających





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

im prac. Osoba z niesprawnymi kończynami górnymi może korzystać ze specjalnie przystosowanego sprzętu komputerowego (np. myszki, pad, klawiatury) lub specjalistycznego oprogramowania komputera, umożliwiając jej korzystanie z niego bez uciążliwych lub z ograniczonym użyciem kończyn górnych.

### **Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych**

Ze względu na ograniczoną mobilność pracownika z niepełnosprawnością, jego praca powinna być właściwie zorganizowana pod kątem wykonywania niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych mogą potrzebować uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania czy wysokich stołków umożliwiając im wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczenie materiałów i narzędzi w zasięgu jego ręki. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb tego pracownika, co może zapewnić m.in. regulowana wysokość, siedzisko uchylne, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Zatrudnienie osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) wymaga 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 oraz dostosowania wielkości tego stanowiska do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępu do urządzeń, narzędzi, szaf czy regałów. Również ważne jest posadowienie elementów sterujących w zasięgu ręki, na poziomie umożliwiającym pracę w pozycji siedzącej.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Należy zapewnić czystość lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności ruchowej.

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

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

Wymagane jest zapewnienie dobrego doświetlenia miejsc i stanowisk pracy, wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn, stosowanie kontrastowego (ciemnego) tła stołu warsztatowego oraz eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia.

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

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

#### **Osoby słabosłyszące**

Aparat słuchowy powinien korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku i warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.). Urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., powinny być, w miarę możliwości, dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM).

#### **Osoby głuche i głuchonieme**





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością, co wymaga jednak właściwej organizacji pracy. Konieczna jest znajomość języka migowego przez przynajmniej jedną osobę z otoczenia osoby głuchoniemej, a także stała współpraca pracodawcy z profesjonalnym tłumaczem tego języka (możliwość korzystania z tłumacza języka migowego on-line). Może być również konieczne ograniczenie zakresu komunikowania się na przykład, ponieważ rozumienie informacji pisanych przez osoby głuchonieme posługujące się językiem migowym jest znacząco utrudnione. W komunikowaniu się z zespołem pomagają również znaki lub symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy. Dodatkowo zapewnia bezpieczeństwo zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej ostrzegającej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (drogi komunikacyjne, pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub informujących o stanie urazów.

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 jednoznaczne informacje i 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 „osoba zaufania”. Można także wypracować obyczaj interesowania się członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania jej pod uwagę we współpracy. Członkowie zespołu mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niepełnosprawno ci – pozyskiwa wiedź o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego lub, za jego wiedź i aprobat , z innych ródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron swojej pracy pracownik mógłby korzysta ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trenerem pracy mo e by współpracownik lub osoba specjalnie w tej roli zatrudniona w firmie. Wsparciem mo e te słu y pracownik upowa nionej do tego organizacji. Wsparcie trenera pracy powinno dotyczy wył cznie sfery emocji i relacji z innymi, nie za kompetencji zawodowych, i obejmowa tylko pewien niedługi okres/okresy pracy. Na co dzie pracownik powinien pracowa samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto pracownik powinien mie mo liwo korzystania z elastycznego czasu pracy i zakresu obowi zków, co oznacza, e w wyj tkowej sytuacji (zwi zanej z chorob czy niepełnosprawno ci ) zakres obowi zków na jego stanowisku mo e by zmodyfikowany w sposób mo liwy do zaakceptowania przez pracodawc . Powinna istnie tak e mo liwo okresowego zast pienia pracownika przez inn osob .

### **5.5. Osoby z dysfunkcj sfery intelektualnej**

Stanowiska pracy osób z niepełnosprawno ci intelektualn nie wymagaj specjalistycznego dostosowywania pod wzgl dem architektonicznym i ergonomicznym, wykraczaj cego poza ogólne zasady odnosz ce si do wszystkich pracowników. Je li niepełnosprawno intelektualna jest sprz ona z niepełnosprawno ci sensoryczn , nale y zastosowa zasady dostosowywania stanowiska pracy okre lone dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawno ci.

Osoby z niepełnosprawno ci intelektualn w stopniu lekkim (wybrane osoby, po akceptacji lekarza i psychologa) mog by zatrudnione w tym zawodzie pod warunkiem, e dobór zada i czynno ci zawodowych b dzie odpowiadał ich



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potencjałowi intelektualnemu. Mogą 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, będą potrzebowały przede wszystkim dostosowania tempa pracy do ich indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyłonienie członka zespołu pracowniczego, który będzie odpowiedzialny za przekazywanie poleceń osobie z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że ka dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika).

Pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną mogą długo przystosować się do wykonywania określonych zadań. Zakres ich prac musi być jednorodny i powtarzalny, a praca nadzorowana i kontrolowana możliwie często, zwłaszcza w początkowym okresie. Może być konieczna pomoc w kształtowaniu prawidłowych zachowań w różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie samowolne stanowiska pracy).

Wymagane w pracy czynności robocze i miejsca, z których korzystają osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. toalety, bufet, wanny, 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 opiera się na przykładach z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów angielskich, a zamiast liczb czy procentów używać słów „mało” czy „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, a zdania krótkie.

## **5.6. Osoby z epilepsją**

Osoby chore na padaczkę, których zatrudnienie zaakceptował lekarz specjalista, powinny pracować w zespole i pod nadzorem, a warunki pracy nie



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

powinny sprzyjać nasileniu objawów. Organizując pracę, należy zapewnić im bezpieczeństwo (np. bez konieczności wykonywania montażu).

Pracownik z epilepsją, mimo sygnalizowania napadów, może korzystać z fotela z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kończyny górne i dolne, zgodnie z zasadami.

**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**