



ZDOBNIK CERAMIKI

1. Informacje ogólne

Zadaniem zdobnika ceramiki jest malowanie wyrobów fajansowych, porcelitowych, porcelanowych, kamionki gospodarczej, majoliki. Praca wykonywana ręcznie lub za pomocą specjalnych przyrządów, zwanych aerografami lub angobowami. Zawód ten cechuje bardzo duża specjalizacja – zdobnik przeszkolony do wykonywania jednego rodzaju zdobienia musi być osobno przeszkolony w zakresie kolejnej metody zanim zacznie ozdabiać wyroby z innego rodzaju tworzywa. Zdobnik ceramiki może stosować następujące techniki: malowanie ręczne, natryskowe, obwódkowanie, stemplowanie, nakładanie i fotoceramika.

Do zadań malarza ręcznego należy:

- zarobienie farby proszkowej
- ujednoludnienie pasty (utarcie), rozcieńczenie
- naniesienie konturu, wzoru dekoracji
- pokrywanie wzoru farb ręcznie, pistoletem natryskowym lub za pomocą aerozolu; podczas wykonywania tej czynności zdobnik może się posługiwać szablonem lub stemplem
- grawerowanie wzorów, zdobienie złotem, malowanie rysunków artystycznych.

Do zadań operatora maszyn do zdobienia ceramiki (ta grupa pracowników może zdobić każdy rodzaj tworzywa) należy:

- obsługa automatów i półautomatów
- przygotowanie odpowiednich farb.

Zdobnicy kalkomani wykonują dekorowanie ceramiki za pomocą techniki kalkomanii, czyli przeniesienia gotowego wzoru na dany przedmiot. Aby można było prawidłowo wykonać ozdobienie za pomocą tej techniki, należy dokładnie oczyścić powierzchnię, wyciąć wybrany wzór, namoczyć i usunąć papier z kalkomanii.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zdobnik ceramiki musi:

- pamięta o zachowaniu właściwej kolejności poszczególnych czynności
- umie ocenić przydatność wyrobu do dekorowania
- kontrolować przebieg procesu zgodnie z zamówieniem
- poprawić błędy w wypalanej dekoracji (retuszowanie)
- czyścić i konserwować sprzęt i narzędzia.

Miejsmem pracy zdobnika ceramiki są hale produkcyjne. Zdobnicy pracują na specjalnie wydzielonych stanowiskach, które mają zamontowane odpowiednie nawiewy (podczas pracy z natryskiem dodatkowo stosowane maski ochronne), wyciągi oraz indywidualne oświetlenie (sztuczne bądź naturalne). Praca jest wykonywana długi czas w niezmienną pozycji.

Praca zdobnika ceramiki ma charakter indywidualny (praca indywidualna, ale na hali produkcyjnej podobnie do innych osób). Pracownik pracuje bez stałego nadzoru.

W pracy zdobnika ceramiki dominują czynności precyzyjne.

2. Wymagania

Cechem niezbędnym w zawodzie zdobnika ceramiki jest umiejętność długotrwałej, monotonnej i dokładnej pracy bez kontaktu z innymi ludźmi. Największe znaczenie ma bardzo duża sprawność czynnościowa, w szczególności w zakresie zręczności rąk i palców, bardzo dobry wzrok oraz koordynacja wzrokowo-ruchowa. Niezbędne są: umiejętność koncentracji wzroku na drobnych detalach dekoracji, zdolność prawidłowego rozpoznawania barw, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, rozróżnianie drobnych szczegółów oraz dobra pamięć wzrokowa.

W wypadku karkarki bardzo przydatna jest wrażliwość dotykowa palców dłoni. Pomocne są uzdolnienia plastyczne i artystyczne (pracownicy o wyższych kwalifikacjach często samodzielnie projektują wzory dekoracji), a także uzdolnienia





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

techniczne (operatorzy maszyn). Niezbędna jest podzielnosc uwagi (kontrolowanie kilku procesów jednocześnie).

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynniki utrudniające pracę w zawodzie zdobnika ceramiki to: dysfunkcja kości dolnych niewielkiego i znacznego stopnia (dotyczy to operatora maszyn), zaburzenia zmysłu równowagi i dotyku oraz choroby powodujące zaburzenia wiadomości.

W tym zawodzie trudno znaleźć osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Ograniczeniem w pracy jest niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie zaleca się wykonywania czynności w hałasie (gdy parametry hałasu osiągną wartość NDN – najwyższe dopuszczalne natężenie).

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wrażliwością na stosowane farby i związki chemiczne oraz z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kości dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mogą być zatrudnione w wykonywaniu zawodu na wybranych stanowiskach pracy (z wyłączeniem stanowiska: operator maszyn), ponieważ zdobienie rzeźbne może



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

odbywa się w pozycji siedzącej, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. 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.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Możliwe jest wykonywanie zawodu przez osoby z dysfunkcją narządu słuchu, jeżeli dysfunkcja może być skorygowana za pomocą aparatu słuchowego. Aparat słuchowy powinien korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym komunikację werbalną (słuch wydolny socjalnie).

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.

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Dodatkowo, osoby te powinny być przebadane pod kątem chorób układu trawiennego i immunologicznego, ze względu na częste występowanie dodatkowych dolegliwości w tym obszarze. Osoby z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinny unikać tego zawodu. Wymuszona pozycja w trakcie pracy i konieczność wysokiej sprawności fizycznej w ciągu wielu godzin pracy są wymaganiami trudnymi do spełnienia przez osoby z zespołem Aspergera.

4.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 nadzorem. W miarę nabywania doświadczenia mogą im 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.

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, po akceptacji lekarza specjalisty, oraz 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, zaś przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby z epilepsją 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 razie emisji choroby. Wyjątek stanowi stanowisko operatora maszyn, gdzie praca osób chorujących na padaczkę jest niewskazana.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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, tak aby niektóre lub wszystkie zadania mogły być wykonywane 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 przestrzeni stanowiska pracy i wysokość położenia blatów stołów lub biur do indywidualnych potrzeb. Jeżeli osoba z dysfunkcją kończyn dolnych korzysta z siedziska, powinno ono być przystosowane do indywidualnych potrzeb (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

W przypadku osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy i zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń i materiałów. Należy zapewnić częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności ruchowej. Polecana jest praca przy ręcznym zdobieniu ceramiki, wyklucza się natomiast obsługa maszyn.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku powinny używać szkielek korekcyjnych lub soczewek kontaktowych. Mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, powiększalniki). Pomocne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, stosowanie ciemnego tła blatu oraz eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

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, drganiową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osoby z odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) nie mogą wykonywać czynności w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.



Osoby głuche i głuchonieme

Istnieje możliwość zatrudnienia w zawodzie osób głuchych i głuchoniemych. 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.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. 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, ale w małym zespole.

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 obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

j pod uwag we współpracy. Mog si przy tym uczy podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawno ci – pozyskiwa wiedz o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedz i aprobat – z innych ródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron swojej pracy pracownik mógłby korzysta ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy mo e wywodzi si spo ród współpracowników lub by specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Mo e te wspiera pracownika z ramienia upowa nionej do tego organizacji. Mo liwo ci wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycz c kompetencji zawodowych, i powinny obejmowa tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzie pracownik powinien jednak pracowa samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

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

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera powinny podejmowa prac , która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie s w stanie osi gn oczekiwanej wydolno ci w dłu szym okresie. Mog koncentrowa si na powtarzalnych czynno ciach, ale niewymagaj cych długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie mo na rozwa y niepełny wymiar czasu pracy. Osoby z tego typu niepełnosprawno ci powinny pracowa w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez nara enia na liczne bod ce sensoryczne, uci liwy ruch i hałas. Powinny mie dokładnie okre lone obowi zki i zale no ci słu bowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalno zdarze , precyzyjne i klarowne przekazywanie polece . Praca nie powinna prowadzi do przeci enia. W niektórych przypadkach lub tu po podj ciu pracy mo e by potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem Aspergera mogła dopyta o ró ne rzeczy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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) mogą być zatrudnione w tym zawodzie pod warunkiem, że dobór zadań i czynności zawodowych będzie odpowiadał 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, 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 (zasadą jest, że każda dorazowo 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. 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 niepełnosprawnością intelektualną (np. toalety, bufet, wewnętrzne działy, takie jak kadry,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 anglojęzycznych, 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 z epilepsją (wybrane przypadki, po akceptacji lekarza specjalisty) zatrudnione w zawodzie zdobnika ceramiki nie potrzebują specjalnego przystosowania stanowiska pracy, ale powinny pracować w zespole, w warunkach niesprzyjających nasileniu objawów oraz zapewniających im bezpieczeństwo i ewentualną szybką pomoc. Niewskazana jest praca na stanowisku operatora maszyn. Polecana jest praca spokojna, na stanowisku kalkarza.

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