



MALARZ BUDOWLANY

1. Informacje ogólne

Do zadań malarza budowlanego należy przede wszystkim wykonywanie prac malarskich w pomieszczeniach różnego rodzaju budynków (mieszkalnych, biurowych, w halach fabrycznych, magazynach, pomieszczeniach sklepowych itp.) – wszędzie tam, gdzie wykończenie czy remont pomieszczenia wymaga wykonania takich prac. Oprócz malowania wnętrza malarz budowlany zajmuje się również malowaniem elewacji budynków, dachów lub elementów metalowych i drewnianych związanych z budynkiem, a także obiektów wokół budynku (latarni, ogrodze, ławek itp.). Najczęściej zakres prac jest uzależniony od firmy zatrudniającej pracownika oraz od charakteru zlecenia.

Szczegółowe czynności zawodowe malarza to: wykonywanie wypraw gipsowych, szpachlowanie, malowanie, przyrządzanie i mieszanie farb oraz zapraw malarskich, reperacja powłok malarskich i podłóg. W małych firmach może zajmować się także dodatkowymi obowiązkami zleconymi przez przełożonego, np. naklejaniem tapet. W swojej pracy malarz budowlany musi posługiwać się różnego rodzaju sprzętami (takimi jak: drabina, podest, rusztowanie) oraz urządzeniami i maszynami (takimi jak: mieszalniki, sprężarki, pistolety natryskowe). Często to urządzenie elektryczne.

Najczęściej malarz pracuje w pomieszczeniach różnego rodzaju budynków, ale czasami także na zewnątrz. W swojej pracy jest narażony na zmiany temperatur, intensywne oświetlenie, pracę na wysokości czy też używanie materiałów łatwopalnych, pyłowych i rozpuszczalników. Charakter pracy zmusza pracownika do częstej zmiany pozycji.

Zazwyczaj malarz pracuje samodzielnie i indywidualnie, wykonując czynności wyznaczone przez przełożonego, choć przeważnie nie jest członkiem ekipy i może dzielić się etapami i poszczególnymi elementami pracy ze współpracownikami. Harmonogram pracy malarza jest najczęściej uzależniony od rodzaju zlecenia, od



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zaplanowanych prac oraz projektu, a także od warunków atmosferycznych i względów technologicznych.

Zwykle malarz budowlany pracuje 8 godzin dziennie, przy czym jego praca może się odbywać w systemie zmianowym, a także w weekendy – zależnie od miejsca zatrudnienia, charakteru wykonywanych prac i terminów narzuconych przez zleceniodawcę. W zależności od rodzaju zleceń przyjmowanych przez firmę może zachodzić konieczność wyjazdów pracownika poza miejsce zamieszkania.

Czynnikami uciążliwymi w pracy malarza są: konieczność wykonywania czynności w wymuszonej, нефизjologicznej pozycji ciała oraz opary z farb i lakierów.

2. Wymagania

W zawodzie niezbędną jest wytrwałość, dokładność i cierpliwość przy wykonywaniu rutynowych, często monotonicznych, czynności. Wymagana jest znajomość najnowszych technologii malarskich i posługiwanie się różnymi technikami i metodami pracy z zakresu malowania. Istotne znaczenie ma umiejętność dobierania i komponowania kolorów do właściwości, rodzaju i przeznaczenia wnętrza oraz dobry smak estetyczny. Przydatna jest zdolność koncentracji uwagi podczas wykonywanej pracy. Ważna jest łatwość przechodzenia od jednej czynności do drugiej, samodzielność, ale i umiejętność współdziałania.

Niezbędne jest widzenie stereoskopowe, prawidłowe rozróżnianie barw i małych szczegółów pracy wzrokowej. Przydatne jest, aby pole widzenia mieściło się w prawidłowym zakresie. Niezbędne są szybki refleks i spostrzegawczość, związane z koniecznością natychmiastowego usuwania wszelkich nieprawidłowości, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa i wyobraźnia przestrzenna.

W zawodzie tym wymagana jest sprawność kończyn górnych, zwłaszcza ręki i palców oraz sprawność kończyn dolnych. Pożądana jest ogólna dobra sprawność fizyczna ze względu na pracę w ciągłym ruchu, w pozycji stojącej, często wymuszonej, a w związku z tym prawidłowe funkcjonowanie podstawowych układów:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kręcenia, oddechowego, nerwowego, trawiennego, mięśniowego i kostno-stawowego. Bardzo ważnymi cechami są: wytrzymałość na długotrwały wysiłek, sprawność zmysłu równowagi oraz brak lęku wysokości.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

W tym zawodzie nie powinny pracować osoby z wszelkimi dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogłyby skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi. Przeciwwskazaniem są również zaburzenia zmysłu równowagi oraz zmysłu dotyku, lęk wysokości, a także choroby powodujące zaburzenia wiadomości.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na stosowane farby, kleje i rozpuszczalniki oraz z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwe jest wykonywanie zawodu, na wybranych stanowiskach pracy, przez osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozróżniające barwy, z zaburzeniami widzenia po zmroku oraz osoby z dysfunkcjami narządu wzroku dającym się skorygować szklami optycznymi (lub soczewkami kontaktowymi) pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej organizacji zadań na stanowisku pracy.

Nie wskazane jest, aby osoby noszące okulary pracowały na znacznych wysokościach – ze względu na możliwość ich stracenia.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności, podczas których praca musi być wykonywana w hałasie) 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, konieczne jest odpowiednie skorygowanie słuchu za pomocą aparatu słuchowego.

Osoby głuche i głuchonieme mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

4.3. 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.

4.4. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Możliwe jest zatrudnienie osób 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 na im być powierzone zadania trudniejsze i bardziej złożone.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z tego typu niepełnosprawno ci potrzebuj wsparcia w nauczaniu si wykonywania konkretnych czynno ci zawodowych. Prac mog wykonywa pod stałym nadzorem i na polecenie osoby trzeciej. Najbardziej efektywn form adaptacji zawodowej tych osób jest bie ce wsparcie trenera pracy.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i mo liwo ci osób z niepełnosprawno ci

5.1. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Osoby z niewielk dysfunkcj narz du wzroku daj c si skorygowa szklami optycznymi, powinny stosowa szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe (przy pracy na wysoko ci tylko soczewki kontaktowe). Wymagane jest te dobre do wietlenie miejsca pracy poprzez oprawy o wietlenia miejscowego, których poło enie i kierunek wiecenia mo na w prosty sposób zmienia , tak aby zapewniaj c wysoki poziom nat enia o wietlenia jednocze nie eliminowa potencjalne ol nienie odbiciowe od połyskliwych elementów otoczenia.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mie odpowiednio do wietlone wiatłem elektrycznym miejsce pracy, zwłaszcza w sytuacjach utrudnionego lub braku dost pu wiatła dziennego.

5.2. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Osoby słabosłysz ce

Osoby słabosłysz ce powinny korygowa słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w cz stotliwo ciach pasma mowy) w stopniu umo liwiaj cym komunikacj werbaln (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie wa ne w przypadku osób pracuj cych w zespole.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika, sygnalizację wibracyjną lub opartą na przewodnictwie kostnym, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

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 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.

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.





5.3. 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 niepełnosprawnością 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 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 osób.

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. Może liwo ci wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotyczyć 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 (związanej 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.



5.4. 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 tego typu niepełnosprawnością, 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 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. 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.

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