



SZEWEC NAPRAWIACZ

1. Informacje ogólne o zawodzie

Zadaniem szewca naprawiacza jest naprawianie i renowacja obuwia lub/oraz wykonywanie obuwia.

Szewc wykonuje swoją pracę ręcznie (za pomocą młotka, gwoździ, noży, klejów) lub za pomocą maszyn, np. przeszywarek, zszywarek.

Podstawowe czynności w pracy szewca naprawiacza to:

- przyjmowanie zamówień od klientów i wycenianie zamówienia
- zdejmowanie miary, odrysowywanie wzoru, wykonanie kopyta
- dobieranie odpowiednich materiałów i narzędzi
- wykrawanie odpowiednich elementów obuwia
- łeczenie, kształtowanie poszczególnych elementów
- prace wykończeniowe (mocowanie sprzączek, guzików, spodów, zapiętek, ozdób, czyszczenie chemiczne, mechaniczne)
- czyszczenie i konserwacja narzędzi i maszyn.

Szewc naprawiacz rozpoznaje wady obuwia, naprawia je, kontaktuje się z klientami w celu omówienia i skalkulowania zamówienia. Zajmuje się także czyszczeniem i konserwacją narzędzi i maszyn.

Miejscem pracy w zawodzie mogą być małe, prywatne, jednoosobowe zakłady lub duże spółdzielnie. Praca ta ma więc charakter indywidualny lub grupowy. W małym zakładzie istnieje konieczność regularnego kontaktu z klientami, natomiast w większych zakładach taki kontakt zwykle utrzymuje przełożony.

W dużych zakładach praca może być zorganizowana w dwojaki sposób: każdy z pracowników może wykonywać tylko jeden element obuwia lub jeden pracownik wykonuje całą pracę.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szewc pracuje 8 godzin dziennie i – w zależności od miejsca pracy – w stałych godzinach lub zmianowo.

Czynności szewca naprawiacza są zrutynizowane, choć mogą się zdarzyć sytuacje, kiedy obuwie wymaga zastosowania niestandardowych rozwiązań.

W pracy jest narażony na nieprzyjemne zapachy klejów oraz skór.

2. Wymagania

Ponieważ praca szewca naprawiacza składa się z czynności powtarzalnych i bardzo monotonicznych, w tym zawodzie niezbędna jest duża cierpliwość, dokładność i precyzja.

Praca jest wykonywana przez długi czas w wymuszonej pozycji siedzącej. Wymaga sprawnego wzroku, w tym ostrości widzenia, widzenia stereoskopowego, rozróżniania barw, ponadto dużej zręczności rąk i palców oraz umiejętność długotrwałej koncentracji uwagi na wykonywaniu naprawy.

Przy pracy chałupniczej ważna jest dyscyplina i umiejętność organizacji własnej pracy.

Szewc naprawiacz, jeżeli jest jednocześnie właścicielem zakładu, powinien mieć umiejętność kontaktu z innymi ludźmi (kontrahentami, pracownikami).

Praca jest zaliczana do prac lekkich.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Trudno mogą być osoby ze znacznymi dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak brak widzenia stereoskopowego, zaburzenia w rozróżnianiu barw i ostrości widzenia, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także z zaburzeniami koordynacji wzrokowo-ruchowej i percepcji kształtów.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są również zaburzenia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie ruchu palców i ręki niewielkiego i znacznego stopnia, 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 nie zaleca się wykonywania zawodu m.in. osobom charakteryzującym się odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha) na stanowiskach pracy, na których pracę wykonuje się w hałasie (parametry hałasu osiąga wartości NDN – najwyższego dopuszczalnego natężenia).

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wrażliwością na stosowane związki chemiczne (kleje, farby) czy skóry, a także osoby z chorobami skóry rąk.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie osób z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich. Niezbędne jest wówczas dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy (prace, które mogłyby wykonywane na siedząco, bez konieczności przemieszczania się).

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące, których dysfunkcja narządu wzroku może być skorygowana dzięki zastosowaniu pomocy optycznych, mogą wykonywać zawód szewca naprawiacza. Istnieje możliwość zatrudnienia w tym zawodzie osób słabowidzących o ograniczonym zakresie pola widzenia, z niewielkimi zaburzeniami rozróżniania barw, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwych na światło.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oraz osób z ograniczoną ostrością wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności, podczas których praca musi być wykonywana w hałasie), w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

W przypadku osób słabosłyszących zatrudnianych na stanowiskach wymagających komunikacji werbalnej konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

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

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 jest zachowana 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 w zakładzie. Osoby te powinny być uczone konkretnych zadań praktycznych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 będą potrzebowały wsparcia w nauczaniu się 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 niezbędne umiejętności podczas szkolenia praktycznego w zakładzie pracy.

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące 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 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.



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

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób z takimi dysfunkcjami potrzebna jest właściwa organizacja pracy umożliwiająca wykonywanie niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej.

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania oraz zapewnienie wysokich stołków umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie materiałów i narzędzi w zasięgu ręki pracownika. Jeżeli pracownik korzysta z siedziska, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami, np. przez regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Poruszanie się na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Konieczne jest usunięcie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, przy drzwiach wejściowych, na podłogach wewnątrz budynku. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatów do indywidualnych potrzeb oraz zapewnić dostępno wykorzystywanych urządzeń, narzędzi, szaf i regałów. Również ważne jest posadowienie wykorzystywanych elementów w najbliższym zasięgu ręki, na poziomie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

umożliwiający pracę w pozycji siedzącej. Należy oczywiście lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-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 zapewniające ostrość wzroku i umożliwiające rozróżnianie nawet drobnych szczegółów. W przypadku osób słabowidzących, których ostrość wzroku nie może być całkowicie skorygowana szklami korekcyjnymi, jest możliwe zastosowanie dodatkowego oprzyrządowania powiększającego, np. lupy powiększające, monokularu.

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

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe, a jasność stosowanych opraw powinna być możliwie najmniejsza.

W zawodzie mogą również zatrudnić osoby z takimi dysfunkcjami narządu wzroku, jak dysfunkcje małego stopnia w rozróżnianiu barw i ograniczone pole widzenia, pod warunkiem odpowiedniego dostosowania zakresu obowiązków do rodzaju upośledzenia widzenia.

W przypadku zatrudnienia osób słabowidzących o średnim stopniu upośledzenia widzenia zaleca się wprowadzenie kontrastowej kolorystyki ścian i podłogi pomieszczenia, blatu roboczego względnie podłogi i ścian, siedziska krzesła względnie podłogi oraz eliminację potencjalnych różnic oświeślenia.

Pracę usprawniła lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.





5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole lub kontaktujących się z klientami.

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

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

Zaleca się też, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogą wykonywać czynności związanych z pracą w hałasie.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

Osoby głuche i głuchonieme

Jest możliwe zatrudnienie osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością. Wymaga to właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Osoby głuche, zwłaszcza głuchonieme, powinny pracować na wybranych stanowiskach (np. trzeba wyeliminować pracę w hałasie), w zespołach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez 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 takich osób przy wykonywaniu prac samodzielnych lub we współpracy z małym zespołem.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą organizacyjną firmy i jej kulturą. Powinien także otrzymać 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. Można 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W sytuacji kłopotów z psychiczn i społeczn stron pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może się wywodzić spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia przez trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłaby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki 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 dysfunkcją sfery intelektualnej

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną stanowisko pracy nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym oraz ergonomicznym, poza przestrzeganiem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników. Kiedy 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 ich potencjałowi intelektualnemu. Mogłyby wykonywać czynności proste, powtarzalne, zadania bardziej odtwórcze niż twórcze, zlecone przez przełożonego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi 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 z zespołu pracowniczego osoby odpowiedzialnej za przekazywanie poleceń pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną (zasadą jest, że kaźdorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformować pracownika).

Zatrudnione osoby mogą wymagać 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 wymagać 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, magazyny itp.), powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi ich identyfikację.

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 używać określeń takich jak „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania krótkie.

5.6. Osoby z epilepsją

W przypadku osób z padaczką (wybrane przypadki), które uzyskały akceptację lekarza specjalisty do pracy w zawodzie, nie jest konieczne specjalne przystosowanie stanowiska pracy. Osoby takie powinny jednak pracować pod



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nadzorem, z możliwością udzielenia im szybkiej pomocy, w warunkach niesprzyjających nasileniu objawów, bez kontaktu z substancjami chemicznymi (farbami, klejami).

Zatrudniona osoba, mimo sygnalizowania napadów, może korzystać z fotela z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kołczyki 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**