



KU NIERZ

1. Informacje ogólne

Głównym zadaniem ku nierza jest wyrabianie różnego rodzaju wyrobów futrzarskich, typu nakrycia głowy (czapki, kapelusze), kurtki, płaszcze, futra, kołuchy, kamizelki, galanteria futrzana (etole, szale, kołnierze, mufki, rękawice) oraz inne wyroby z futra – dywaniki, poduszki, pokrowce itp. Do wykonywania swoich wyrobów używa różnego rodzaju skór futerkowych, które są drogie i trudno dostępne, co zmusza do ekonomicznego wykorzystywania wszelkich odpadów.

Ku nierz projektuje i modeluje wzory wyrobów, robi prototyp i szablony wykorzystywane w dalszej pracy. Dobiera odpowiedni rodzaj skóry do danego wyrobu, zestawia ze sobą i zszywa skóry, aby otrzymać odpowiedniej wielkości kawałek. Naprawia pęknięcia, rozzerwania i inne uszkodzenia skóry powstałe w transporcie lub podczas szycia. Odpowiednio zabezpiecza przed deformacją i przygotowuje do montażu poszczególne elementy wyrobu. Następnie zszywa je w właściwą całość, używając specjalnej maszyny ku nierskiej, wykonuje prace wykończeniowe (zapięcia, podszewka). Kolejnym czynnością jest prasowanie, a także wykonanie kosmetyki gotowego wyrobu – nadawanie okrywie włosowej połysku i sypkości poprzez szczotkowanie i delikatne wytrzepywanie.

Oprócz zamówień do sklepów i salonów futrzarskich, ku nierz często realizuje także indywidualne zamówienia – zdejmując miarę i szyjąc konkretny rodzaj odzieży, a także przerabia i naprawia używaną odzież futrzaną.

W swojej pracy ku nierz posługuje się specjalnymi maszynami ku nierskimi oraz innego rodzaju maszynami szwalniczymi i narzędziami, np. nożami ku nierskimi, grzebieniami.

Ku nierz może pracować na stanowiskach takich jak: dobieracz, krojczy, szwacz, wykańczarka, ważne jest jednak, aby potrafił – zwłaszcza przy prowadzeniu działalności indywidualnej – pracować na wszystkich tych stanowiskach.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Miejsce pracy ku nierza może być zakład produkcyjny lub usługowy, może także prowadzi swój własny dział. Praca odbywa się w budynku wyposażonym w specjalistyczny sprzęt, w pomieszczeniu zamkniętym typu hala produkcyjna (w dużym zakładzie) lub pracownia.

Praca ku nierza ma charakter indywidualny, w większych zakładach istnieje podział pracy na poszczególne stanowiska i konieczna jest ścisła współpraca poszczególnych pracowników. Kontakt z innymi osobami polega w głównej mierze na spotkaniach z klientami.

Zwykle ku nierz pracuje 8 godzin dziennie, w porze dziennej, ale w dużych zakładach może być to praca zmianowa. Wiskoz czynności ma charakter zrutynizowany.

Czynnikami uciążliwymi w pracy ku nierza są: zanieczyszczenie powietrza pyłkami z pokrywy włosowej futra, narażenie na substancje alergenne pochodzące z procesu wyrobienia skór, hałas maszyn, praca w sztucznym oświetleniu, w długotrwałej, wymuszonej pozycji ciała.

2. Wymagania

Wymagane w zawodzie ku nierza cechy psychiczne i zdolności to cierpliwość, wytrwałość, dokładność, zdolność koncentracji i podzielność uwagi, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, spostrzegawczość, zdolność do pracy w szybkim, wymuszonym tempie, wyobraźnia, uzdolnienia techniczne, uzdolnienia manualne i plastyczne. Przydatne są zdolności organizacyjne, samodyscyplina i umiejętność samodzielnej pracy. Ze względu na kontakt z klientami i innymi pracownikami przydatna jest umiejętność nawiązywania kontaktów, komunikowania się i współpracy. Oczekiwana jest podstawowa kierunkowa wiedza i umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy.

Wymagane warunki cechy fizyczne dotyczą głównie sprawności układu ruchu, a szczególnie sprawności kończyn górnych, w tym zwłaszcza rąk i palców.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niezbędna jest dobra ostrość wzroku, prawidłowe rozróżnianie barw i koordynacja wzrokowo-ruchowa. Przydatne jest widzenie stereoskopowe, prawidłowy zakres pola widzenia. Równie istotny jest zmysł dotyku.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są zaburzenia niewielkiego i znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie czynności palców i ręki, zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej, zmysłu dotyku oraz równowagi.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z chorobami skóry ręki oraz alergiami kontaktowymi i wziewnymi na wykorzystywane skóry zwierzęce (pyły z pokrywy włosowej futra) i stosowane związki barwnicze.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie osób z dysfunkcją kończyn dolnych, gdy wiele czynności można wykonywać w pozycji siedzącej. Pracę mogą wykonywać również osoby poruszające się na wózku inwalidzkim, pod warunkiem identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób słabowidzących o ograniczonym zakresie pola widzenia, z niewielkimi zaburzeniami rozróżniania barw, z brakiem widzenia stereoskopowego, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwych na światło oraz osób z ograniczoną ostrością wzroku skorygowaną przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.



4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, głuche i głuchonieme, pod warunkiem właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy. Polecana jest praca w zespole, z możliwością podziału obowiązków.

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.

4.5. 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 im powierzać zadania trudniejsze i bardziej złożone.

Osoby z tego typu niepełnosprawnością 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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.6. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na epilepsję 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 charakterystycznej padaczki.

Osoby z padaczką mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym 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.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ograniczoną mobilność, potrzebują właściwej organizacji pracy, tak aby było im łatwiej wykonywanie niektórych lub wszystkich zadań 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, korzystania z wysokich stołków. Kolejną możliwością adaptacji jest dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie materiałów i narzędzi pracy w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko, z którego korzysta pracownik, 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).





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku osób poruszających się na wózkach inwalidzkich jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, równie drzwi do pomieszczeń powinny mieć odpowiednią szerokość. W miejscu pracy jest potrzebne powiększenie przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowanie wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienie dostępu do wykorzystywanych materiałów i urządzeń czy regałów. Również ważne jest umieszczenie elementów sterujących lub maszyn w zasięgu ręki, na poziomie umożliwiający pracę w pozycji siedzącej. Należy zapewnić właściwe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Pomocna jest praca w zespole, z możliwością podziału obowiązków zawodowych.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku, którą można skorygować szklami optycznymi, powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe zapewniające ostrość wzroku pozwalającą na rozróżnianie nawet drobnych szczegółów pracy wzrokowej. W przypadku osób słabowidzących, których ostrość wzroku nie może być całkowicie skorygowana szklami korekcyjnymi możliwe jest zastosowanie dodatkowego oprzyrządowania powiększającego, np. lupy powiększające.

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 oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jasnością.

Na stanowisku tym mogą zatrudniać również osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, takimi jak brak widzenia stereoskopowego, dysfunkcje małego stopnia w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 pomieszczeń, blatu roboczego względnie podłogi i ścian, siedziska krzesła względnie podłogi, wyposażenia stanowiska względnie blatu, na którym się znajduje, oraz eliminację potencjalnych różnic oświetlenia. Usprawnia pracę stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy. Pomocne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Niewskazane jest zatrudnienie przy wykonywaniu prac bardzo precyzyjnych, które wymagają długotrwałej, wytężonej pracy narządu wzroku.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osobom słabosłyszącym należy zapewnić odpowiednie pomoce techniczne – aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiających swobodne, werbalne komunikowanie się z klientami i ze współpracownikami (słuch wydolny socjalnie).

Wskazane jest rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub sygnalizację wibracyjną, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie. Zaleca się ograniczenie hałasu tła (m.in. obudowy dźwiękoizolacyjne maszyn i urządzeń) oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Osoby głuche i głuchonieme

Osoby głuche i głuchonieme powinny pracować na wybranych stanowiskach, niewymagających kontaktu z klientami. Zatrudnienie takich osób wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Może być również konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym (osoby używające głównie np. języka migowego). W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo 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, oraz zainstalowanie napisów, tabliczek, znaków informacyjnych i ostrzegawczych.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawnością był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji.

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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W firmie zatrudniając pracownika z 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 go pod uwagę we współpracy. Można się 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 źródeł.

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 tego organizacji. Choć wsparcia trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc 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 możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z dysfunkcją sfery intelektualnej

Stanowisko pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną nie wymaga specjalistycznego dostosowywania pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza stosowaniem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 potencjałowi intelektualnemu. Mog wykonywa czynno ci proste, powtarzalne, zadania bardziej odtwórcze ni twórcze, zlecone przez przeło onego.

Osoby z tego typu niepełnosprawno ci , ze wzgl du na swoje ograniczenia, szczególnie w zakresie poznawczym, potrzebuj przede wszystkim dostosowania tempa pracy do indywidualnych mo liwo ci oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowi zków. Kolejn istotn kwesti jest wyłonienie osoby z zespołu pracowniczego, odpowiedzialnej za przekazywanie polece osobie z niepełnosprawno ci intelektualn (jest zasad , e ka dorazowo czyni to ta sama osoba, aby nie dezinformowa pracownika).

Zatrudnione osoby mog wymaga długotrwałego przystosowania do wykonywania okre lonych zada . Zakres prac musi by jednorodny i powtarzalny, a praca nadzorowana i kontrolowana mo liwie cz sto, zwłaszcza w pocz tkowym okresie. Mog te wymaga pomocy w kształtowaniu prawidłowych zachowa w ró nych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie samowolnie stanowiska pracy).

Wymagane w pracy czynno ci robocze i miejsca, z których korzystaj osoby z niepełnosprawno ci intelektualn (np. toalety, bufet, wa ne działy, takie jak kadry, magazyny itp.) powinny by oznaczone prostymi piktogramami ułatwiaj cymi zrozumienie oraz identyfikacj miejsc.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawno ci intelektualn nale y u ywa prostych słów, nieskomplikowanych wyra e , a tłumacz c ró nego rodzaju kwestie nale y posługiwa si przykładami zaczerpni tymi z dnia codziennego. Nie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

na lewy używaj zwrotów anglojęzycznych, a zamiast liczb czy danych procentowych używaj słów „mało” czy też „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwięzłe, nieprzeładowane, a zdania – krótkie.

5.6. Osoby z epilepsją

Osoby z epilepsją (wybrane przypadki), które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy (bez kontaktu z maszynami w ruchu), w zespole. Nie potrzebują specjalnego przystosowania stanowiska pracy, ale powinny pracować pod nadzorem w warunkach zapewniających im bezpieczeństwo i niesprzysięgających nasileniu objawów.

Zatrudniona osoba, mimo sygnalizowania napadów, może wykorzystywać fotel z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi koła czyny górne i dolne, zgodnie z zasadami.

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

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

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

