



ZABAWKARZ

1. Informacje ogólne

Zadaniem zabawkarza jest ręczne lub maszynowe wykonywanie zabawek z materiału, drewna, metalu, gumy, tworzyw sztucznych lub papieru. Do obowiązków zabawkarza należy:

- zapoznanie się z projektami i na ich podstawie wykonanie wykrojów, matryc, wzorów elementów zabawek
- odpowiednie dobranie materiałów do dalszej produkcji zabawki
- przygotowanie mieszanek odpowiednich tworzyw
- ręczne lub maszynowe wykonanie poszczególnych elementów zabawek, dostosowanie technologii do danego materiału (drewno, materiał, tworzywo sztuczne, metal, papier)
- montaż poszczególnych elementów, dostosowanie techniki w zależności od użytego materiału (np. klejenie, zgrzewanie, zszywanie, lutowanie, nitowanie, wulkanizowanie)
- wykańczanie zabawek (malowanie, szlifowanie, przyszywanie, matowanie, wygładzanie itp.)
- wmontowywanie mechanizmów (silników, piszczałek itp.)
- pakowanie gotowych zabawek
- czyszczenie i konserwowanie maszyn i narzędzi pracy.

Praca zabawkarza może mieć zarówno charakter indywidualny (np. praca chałupnicza) jak i grupowy (w zespole stanowi całym grup produkcyjną).

Osoby na stanowiskach kierowniczych instruuje, szkoli, kontaktuje się z przełożonymi i współpracownikami.

Zależnie od stanowiska, w pracy zabawkarza dominują różne czynności. Mogą to być mało skomplikowane, powtarzalne zajęcia, takie jak np. wypychanie, pakowanie, stemplowanie, lub czynności trudniejsze, precyzyjne, np. praca stolarza,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

presera, lusera. Zabawkarz pracuje przez długi czas na siedząco, w niezmienną pozycji.

Miejsce pracy zabawkarza jest fabryka lub miejsce zamieszkania (praca chałupnicza). Zabawkarz może pracować na jedną lub trzy zmiany. Może wykonywać pracę na akord. Chałupnik sam dobiera sobie pory, w których pracuje. Pracownicy fabryki są stale nadzorowani przez przełożonych.

Pracę tę zalicza się do prac lekkich.

2. Wymagania

Cechy psychiczne wymagane w zawodzie zabawkarza to: wytrwałość, cierpliwość, dokładność, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych, spostrzegawczość, zdolność koncentracji i podzielności uwagi, uzdolnienia artystyczne, zwłaszcza plastyczne (projektowanie, malowanie, rzeźbienie), wyobraźnia przestrzenna, uzdolnienia techniczne, zdolność do pracy w szybkim tempie. W przypadku zespołowego charakteru pracy nieodzowna jest umiejętność współdziałania, a przy załatwianiu spraw z klientami (właściciel zakładu) – umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi oraz kreatywność.

W zawodzie tym wymagana jest zręczność rąk i palców, na niektórych stanowiskach – sprawność kończyn dolnych oraz pożądana ogólna sprawność fizyczna, w związku z tym prawidłowe funkcjonowanie podstawowych układów – krążenia, oddechowego, nerwowego, trawieniowego, mniowego i kostno-stawowego.

Nieodzowny w pracy zabawkarza jest dobry wzrok, a także prawidłowe rozpoznawanie barw i ich odcieni, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, prawidłowe rozróżnianie małych szczegółów pracy wzrokowej, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawność zmysłu dotyku oraz równowagi.

Przy prowadzeniu własnej działalności oraz pracy chałupniczej ważna jest dyscyplina i umiejętność organizacji własnej pracy.



3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Trudno ci mogłoby być osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi. Ograniczeniem są również zaburzenia zmysłu dotyku.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wrażliwością na stosowane materiały i związki chemiczne, głównie kleje i farby, oraz 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 odpowiednie dostosowanie czynności i stanowiska pracy, tak aby praca mogła się odbywać na siedząco, bez konieczności przemieszczania się.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwe jest zatrudnienie osób widzących obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku skorygowaną przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe. Ważnym cechem jest umiejętność rozróżniania barw.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności, którym towarzyszy hałas), 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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wymagana komunikacja werbalna, osoby słabosłyszace muszą korygować słuch za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (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 rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. 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

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.

Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności pod



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nadzorem. W miarę nabywania do wiadomości mogą na nim 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 (bez obsługi maszyn w ruchu) pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz że przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Wskazane jest ograniczenie zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a praca wykonywana na stanowisku pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, z uwagi na ograniczoną mobilność, potrzebują właściwej organizacji pracy, tak aby niektóre lub wszystkie zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych mogą potrzebować zainstalowania uchwyty i poręcze ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania, wysokich stołków, umożliwiających wykonywanie niektórych czynności w pozycji siedzącej. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości położeń blatów do indywidualnych potrzeb pracownika. Jeżeli jest wykorzystywane siedzisko, należy pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami (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 stanowiska pracy, zapewnienia swobodnego dojścia do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów. Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami 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 dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca pracy, wprowadzenie kontrastowej kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn, czystość pomieszczeń, stosowanie kontrastowego – ciemnego – tła blatu lub stołu warsztatowego oraz eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z dużą dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać tylko proste czynności.

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska pracy.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszalne

Osoby słabosłyszalne powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną (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 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 (właściwie 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. 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.

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.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Osoby podejmujące pracę w tym zawodzie 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 taką niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wypracować także obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zdrowotn pracownika, i bior 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 czasu. Mog koncentrowa si na powtarzalnych czynno ciach, ale niewymagaj cych długotrwałego wysiłku fizycznego. Ewentualnie trzeba rozwa y niepełny wymiar czasu pracy.

Osoby z tego typu niepełnosprawno ci powinny pracowa w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez nara nia na liczne bod ce sensoryczne, uci liwy ruch i hałas. Powinny mie dokładnie okre lone obowi zki i zale no ci słubowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalno zdarze ,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przecięcia ani stresu. W niektórych przypadkach lub na początku po podjęciu pracy może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z zespołem Aspergera mogła dopytać o różne rzeczy.

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 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

różnych sytuacjach społecznych (np. punktualne przychodzenie do pracy, nieopuszczanie samowolnie stanowiska pracy).

Wymagane w pracy czynności robocze i miejsca, z których korzystają osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi (np. toalety, bufet, różne działy, takie jak kadry, magazyny itp.) powinny być oznaczone prostymi piktogramami ułatwiającymi zrozumienie oraz identyfikację miejsc.

W rozmowie z pracownikiem z niepełnosprawnościami intelektualnymi 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 chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy (bez kontaktu z klejami i maszynami w ruchu, piecami do wypalania ceramiki itp.), w zespole, a praca powinna być nadzorowana i spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń i narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

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.

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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**