



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

MANIKIURZYSTKA-PEDIKIURZYSTKA

1. Informacje ogólne

Manikiurzystka-pedikiurzystka wykonuje zabiegi z zakresu manikiuru i pedikiuru kosmetycznego oraz leczniczego. Są to m.in. zmywanie i nakładanie lakieru, skracanie i opiłowywanie paznokci, zmiękczenie, natłuszczenie i usuwanie naskórka z paznokci. Ponadto do zabiegów leczniczych należy usuwanie zgrubiałego i przerośniętego naskórka odpowiednimi narzędziami kosmetycznymi, usuwanie wrośniętych paznokci, odcisków i modzelei.

Manikiurzystka-pedikiurzystka dba ponadto o swoje narzędzia pracy (np. nożyczki, cążki, pilniki), dezynfekuje je przed zabiegiem i po jego zakończeniu. Zapoznaje klientów z zasadami higieny dłoni i stóp, a także kieruje ich do lekarzy specjalistów, gdy zabieg kosmetyczny jest niewystarczający. Manikiurzystka-pedikiurzystka wykonuje masaże dłoni i stóp – ręczny, a także wodno-wibracyjny wykonywany w specjalnym baseniku. Po odbyciu kursu specjalistycznego może także zajmować się zakładaniem sztucznych paznokci.

Ponieważ w zakresie stylizacji oraz pielęgnacji dłoni i stóp pojawiają się często nowe trendy i odkrycia kosmetyczne, ważne jest, aby manikiurzystka-pedikiurzystka na bieżąco śledziła pojawiające się nowości, korzystała ze szkoleń, a także uczestniczyła w targach i pokazach kosmetycznych.

Manikiurzystka-pedikiurzystka ma stały kontakt z ludźmi – klientami oraz współpracownikami. W swojej pracy jest narażona na wysokie wymagania i ewentualne niezadowolenie klientów.

Manikiurzystka-pedikiurzystka pracuje w pomieszczeniach, zwykle będących fragmentem gabinetów kosmetycznych i salonów kosmetyczno-fryzjerskich. Najczęściej pomieszczenia są dobrze oświetlone, ale przeważnie jest to oświetlenie sztuczne, więc może powodować problemy ze wzrokiem.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Maniurzystka-pedikiurzystka pracuje indywidualnie i samodzielnie. Godziny i dni pracy najczęściej są uzależnione od pracy danego salonu, ale gdy prowadzi własną działalność, wówczas sama ustala harmonogram pracy.

2. Wymagania

Ze względu na charakter pracy i stały kontakt z ludźmi maniurzystka-pedikiurzystka musi mieć umiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych oraz zdolność zapewnienia klientowi komfortu i atmosfery pozwalającej na relaks i zaufanie. Ważna jest komunikatywność, cierpliwość, zręczność manualna i dokładność oraz świadomość odpowiedzialności za zdrowie klientów. Niezbędna jest ogólna wiedza na temat chorób skóry i paznokci. Wymagane jest również nadążanie za trendami mody i znajomość preparatów kosmetyczno-leczniczych.

Cechy fizyczne i zdrowotne potrzebne w tym zawodzie to: sprawność rąk i palców, sprawność układu kostno-stawowego oraz mięśniowego, ponieważ większość prac jest wykonywana w pozycji siedzącej, przy czym często pozycja ta jest wymuszona.

Spośród cech sensorycznych istotne znaczenie ma zmysł dotyku oraz spostrzegawczość w trakcie wykonywania zabiegów pielęgnacyjno-leczniczych i odpowiedniego doboru preparatów. Maniurzystka-pedikiurzystka powinna mieć dobry wzrok (dobra ostrość wzroku, prawidłowe rozróżnianie barw, widzenie obuoczne) i słuch – z uwagi na konieczność dobrego kontaktu z klientami. Ważna jest również dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa i szybkość reagowania na nieprawidłowości.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Bezwzględny przeciwwskazaniem, eliminującym osoby pracujące w tym zawodzie, jest nosicielstwo chorób zakaźnych i pasożytniczych oraz choroby skóry, zwłaszcza rąk.

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są znaczne zmiany czynnościowe rąk i palców, których zręczność jest wymagana przy wszystkich czynnościach zawodowych.

Utrudnieniem jest również dysfunkcja narządu wzroku, niedająca się skorygować okularami lub soczewkami kontaktowymi, nieprawidłowe rozróżnianie barw i znacznego stopnia zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Pracę utrudnia także niepełnosprawność narządu słuchu, niedająca się skorygować aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby była możliwa komunikacja werbalna, a w szczególności właściwy kontakt z klientem podczas zabiegu, co wobec braku możliwości stosowania alternatywnych form komunikacji jest bardzo ważne.

Przeciwwskazaniem do pracy w zawodzie jest alergia na związki chemiczne – lakiery i środki pielęgnacyjne, stosowane w salonie.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w tym zawodzie osób z dysfunkcją kończyn dolnych, także osób poruszających się na wózkach inwalidzkich, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

Do wykonywania pracy manikiurzystki-pedikiurzystki niezbędna jest sprawność rąk i palców oraz dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Istnieje możliwość zatrudnienia osób słabowidzących o ograniczonym zakresie pola widzenia, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwych na światło oraz osoby z ograniczoną ostrością wzroku, jeśli skorygowana jest ona przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, których niepełnosprawność słuchu może być skorygowana za pomocą aparatu słuchowego tak, że możliwa będzie komunikacja werbalna z klientem. W zawodzie mogą pracować osoby głuche, wyraźnie mówiące, z możliwością odczytywania mowy z ust.

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.

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych jest niezbędna właściwa organizacja pracy, umożliwiająca wykonywanie niektórych lub wszystkich zadań w pozycji siedzącej.

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. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów do indywidualnych potrzeb. Również siedzisko, jeżeli jest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

używane, należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich (praca na wybranych stanowiskach pracy) wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy (w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnątrz budynku) oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dostępności wykorzystywanych środków.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku powinny używać szkieł korekcyjnych lub soczewek kontaktowych w celu zapewnienia dobrej ostrości wzroku z możliwością zastosowania dodatkowo powiększających przyrządów optycznych.

Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy oraz eliminacja potencjalnych źródeł olśnienia.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym pomieszczenie pracy, zwłaszcza w sytuacjach utrudnionego lub braku dostępu światła dziennego.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć olśnienie bezpośrednie i odbiciowe. Stosowane oprawy powinny cechować się możliwie najmniejszą jaskrawością.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby słabosłyszące powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi osobami (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz komunikacji werbalnej.

Zaleca się również 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.

Osoby głuche

Ważne jest zapewnienie alternatywnych form komunikacji, które umożliwią osobom głuchym właściwy kontakt z innymi osobami – możliwe porozumiewanie się bez użycia dźwięków i stałego udziału tłumacza języka migowego (mowa wyraźna, odczytywanie mowy z ust).

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi. W komunikowaniu się pomagają również znaki bądź 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 niepełnosprawnością przydzielony był opiekun na wypadek ewakuacji.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pracownicy podejmujący pracę powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającej pracownika z tą 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 zdrowotną pracownika i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika niepełnosprawnego – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną 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. Możliwości 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 wyjątkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**Ramowe
Wytyczne**

w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń
oraz przystosowania stanowisk pracy
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

CIOP  **PIB**