



## **DEKORATOR WYROBÓW CUKIERNICZYCH**

### **1. Informacje ogólne**

Dekorator wyrobów cukierniczych zajmuje się zdobieniem i przystrajaniem wyrobów cukierniczych, takich jak ciastka, ciasta, torty, desery. Głównymi czynnościami dekoratora są: planowanie i tworzenie projektów dekoracyjnych, dobieranie odpowiednich przybranych, przygotowanie surowców do dekorowania (masy, polewy, galaretki, kuwertur itp.) oraz ozdabianie wyrobów cukierniczych z uwzględnieniem odpowiedniego doboru składników, tak aby komponowały się wizualnie i smakowo. Wykonuje dekoracje z czekolady, cukru smakowego, masy marcepanowej, innych mas, pasty gumowej, owoców itp. Ponadto do obowiązków dekoratora należą czynności przygotowawcze – obieranie i pestkowanie owoców, przekładanie i nadziewanie ciast oraz deserów. W związku z indywidualnymi potrzebami konsumentów dekorator wykonuje dekoracje okolicznościowe (umieszczanie kopii zdjęć lub logo na tortach) oraz carving, czyli rzeźby z warzyw i owoców. Jest to zawód, który wymaga uzdolnień manualnych i dużej kreatywności oraz wyobraźni przestrzennej.

Miejscem pracy dekoratora wyrobów cukierniczych są pomieszczenia, najczęściej cukiernie, piekarnie itp. Często, ale nie jest to regułą, dekorator ma kontakty z ludźmi (dotyczy głównie konsultacji w sprawie ustalenia ostatecznej wersji projektu dekoracji). Praca ma charakter indywidualny, odbywa się w systemie jednozmianowym. Wykonywane czynności powtarzają się cyklicznie i są przewidywalne.

### **2. Wymagania**

Dekorator wyrobów cukierniczych powinien mieć fachową wiedzę z zakresu cukierniczych receptur i łączenia ze sobą składników.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Najważniejsze cechy, którymi powinien się charakteryzować dekorator, to: precyzja, kreatywność, pomysłowość, cierpliwość i wytrwałość, poczucie estetyki, wysoka sprawność manualna, dobrze rozwinięta wyobraźnia i zmysł artystyczny, zdolność koncentracji uwagi, umiejętność pracy w zespole, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych oraz pracy w szybkim tempie. Pomocne są wyobraźnia przestrzenna i uzdolnienia artystyczne.

Wymagane są także cechy fizyczne dotyczące sprawności układu ruchu, w tym koordynacji górnych w zakresie rąk i palców.

Nieodzowne w pracy dekoratora wyrobów cukierniczych są: dobry wzrok, prawidłowe rozpoznawanie barw oraz małych szczegółów pracy wzrokowej, widzenie stereoskopowe, koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawność zmysłu równowagi. Równie istotny jest dobrze rozwinięty zmysł węchu, smaku i dotyku.

W związku z charakterem wykonywanej pracy, wymagana jest ksera zdrowia.

### **3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie**

Czynnikiem ograniczającym pracę w zawodzie dekoratora wyrobów cukierniczych są zaburzenia znacznego stopnia sprawności koordynacji górnych, w szczególności w zakresie zręczności rąk i palców.

Kolejnym ograniczeniem wykonywania zawodu jest znaczna dysfunkcja narządu wzroku niedająca się korygować pomocami optycznymi, dysfunkcja znacznego stopnia w zakresie prawidłowego rozpoznawania barw, widzenia stereoskopowego, ograniczonego pola widzenia, koordynacji wzrokowo-ruchowej, percepcji kształtów oraz zmysłu węchu, smaku i dotyku.

Przeciwwskazaniami do wykonywania pracy dekoratora wyrobów cukierniczych są: nosicielstwo chorób zakaźnych, choroby pasożytnicze i choroby skóry rąk oraz alergia kontaktowa i wziewna na wykorzystywane produkty spożywcze.



## **4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami**

### **4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych mają możliwość wykonywania zawodu, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym przystosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

### **4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Zawód mogą wykonywać osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

### **4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

Możliwe jest zatrudnienie osób słabosłyszących, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych, jeżeli dzięki temu osoby te będą mogły prowadzić komunikację werbalną ze współpracownikami i klientami. W przypadku, gdy nie ma konieczności prowadzenia komunikacji werbalnej (np. z klientami) lub gdy można wprowadzić alternatywny sposób komunikacji werbalnej form kontaktowania się, pracą mogą wykonywać również osoby głuche lub głuchonieme.

### **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.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera mogą wykonywać prace pomocnicze w małych zespołach. Dodatkowo, 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 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 i powinny pracować w zespole, wykonując na początku proste, nieskomplikowane czynności pod nadzorem. W miarę nabywania doświadczenia można im 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 biernie wsparcie trenera pracy.

#### **4.6. Osoby z epilepsją**

Osoby chorujące 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, zaś przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby z epilepsją mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

Zatrudnienie wymaga zapewnienia odpowiednich środków bezpieczeństwa i dostosowania stanowiska pracy.

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

### **5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

Dla osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby całość z nich mogła być wykonywana w pozycji siedzącej.

Osoby poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwością adaptacji to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokość położenia blatów do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko 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).

Osoby nawet ze znacznym uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym z amputacjami nóg, mogą być zatrudnione, jeżeli praca może być wykonywana w pozycji siedzącej.

W przypadku osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się na wózkach inwalidzkich, niezbędna jest likwidacja barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielkości stanowiska pracy i wysokość blatu biurka lub stołu do





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

indywidualnych potrzeb oraz zapewnienia dostępu do szaf i szafek czy regałów na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Konieczne jest również usunięcie i zniwelowanie barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnątrz budynku. Czysto istotne jest także zainstalowanie uchwytów w odpowiednich miejscach, aby ułatwić przesiadanie się z wózka i na wózek.

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób ze znaczną dysfunkcją czynności dolnych wykonywanie obowiązków wymaga właściwej organizacji pracy. Wskazane może być wyeliminowanie z zakresu obowiązków niektórych działań, pomocna może okazać się praca zespołowa, z możliwością podziału obowiązków.

## **5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe w celu korekcji ostrości wzroku, mogą także wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, lunety, monokulary). Na stanowiskach do wykonywania dekoracji należy zapewnić odpowiednie oświetlenie i kontrastowe (ciemne) tło blatu oraz wyeliminować potencjalne źródła oświecenia (matowanie powierzchni). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki urządzeń i ciał pomieszczenia oraz elementów architektonicznych, a także dublowanie sygnalizacji optycznej używanych urządzeń dźwiękiem.

W określonych sytuacjach należy częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

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

Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.



### **5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

#### **Osoby słabosłyszące**

Osoby słabosłyszące powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie). Pomieszczenie pracy musi być izolowane od zewnętrznych źródeł dźwięku, należy je likwidować źródła dźwięków tworzących tło akustyczne. Można też dublować sygnalizację dźwiękową sygnalizacją optyczną przy obsłudze wykorzystywanych urządzeń.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

#### **Osoby głuche i głuchonieme**

Tam gdzie nie ma konieczności prowadzenia komunikacji werbalnej (np. z klientami) lub można wprowadzić alternatywny względem komunikacji werbalnej form kontaktowania się (np. na piśmie, w przypadku posługiwania się językiem polskim właśnie w tej formie), prac mogą wykonywać również osoby głuche lub głuchonieme. Komunikowanie się (szczególnie ze współpracownikami) mogą ułatwić np. znaki i symbole.

Wszędzie tam, gdzie jest stosowana dźwiękowa sygnalizacja bezpieczeństwa, przy urządzeniach z sygnalizacją dźwiękową itd., 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 był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji (w przypadku osoby głuchoniemej – ze znajomością podstaw języka migowego).



#### **5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Osoby podejmujące pracę powinny być w przyjazny sposób zapoznawane ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinny także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z tymi niepełnosprawnościami 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 go pod uwagę we współpracy. Można 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 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. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona 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 (zwłaszcza z chorób czy niepełnosprawności 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.







Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z autyzmem / zespołem Aspergera powinny podejmować pracę, która nie wymaga długotrwałego wysiłku fizycznego, gdy nie są w stanie osiągnąć oczekiwanej wydolności w dłuższym czasie. Mogą koncentrować się na powtarzalnych czynnościach, ale niewymagających długotrwałego wysiłku fizycznego. Można też rozważyć niepełny wymiar czasu pracy.

Osoby z tego typu dysfunkcją powinny pracować w małym zespole ludzi, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. Wymagana jest dobra organizacja pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przecięcia ani stresu. W niektórych przypadkach lub tuż 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 w stopniu lekkim nie ma potrzeby specjalistycznego dostosowywania stanowiska pracy pod względem architektonicznym ani ergonomicznym, poza stosowaniem ogólnych zasad odnoszących się do wszystkich pracowników. Jeżeli 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dostosowania tempa pracy do indywidualnych możliwości oraz jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Kolejną istotną kwestią jest wyróżnienie 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 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 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 angielskich, 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 w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z padaczką muszą mieć zapewnioną możliwość uzyskania szybkiej pomocy w razie wystąpienia napadu. Wskazane jest zatem takie zorganizowanie pracy, aby w pobliżu stałe były inne osoby.

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

Współpracownicy powinni być 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.



**Ramowe  
Wytyczne**

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

**CIOP**  **PIB**