



## **BIOMASA YSTA**

### **1. Informacje ogólne**

Zadaniem biomasa ysty jest wykonywanie zabiegów z zakresu biomasa u. Zabiegi te s wykonywane w celach biostymuluj cych, relaksacyjnych, profilaktycznych. Do obowi zków biomasa ysty nale y:

- przeprowadzanie szczegółowych wywiadów na temat zdrowia
- diagnoza zmian w punktach refleksyjnych i aktywnych biologicznie
- diagnoza zmian wiadczy cych o nieprawidłowej energetycznie pracy organizmu
- stosowanie i dopasowywanie ró nych technik masa u punktowego, powierzchniowego i energetycznego
- dobór odpowiedniej metody biomasa u, tak aby współdziałała ona z leczeniem konwencjonalnym, przekazywanie klientom informacji o niezaprzestawianiu leczenia konwencjonalnego
- informowanie klientów o wskazaniach i przeciwwskazaniach zwi zanych ze stosowan technik
- niwelowanie poprzez biomasa skutków stresów i napi
- udra nianie poprzez biomasa kanałów energetycznych
- w sytuacjach wyj tkowych konsultacje z lekarzem prowadz cym oraz innymi specjalistami
- prowadzenie ewidencji klientów
- przestrzeganie zasad bhp.

Biomasa ysta pracuje zgodnie z zasadami wschodnich technik masa u, bp. tybeta skiego siatsu, chi skiego punktowego. Mo e ona tak e wykonywa zabiegi biomasa u bezdotykowo, na wy szych poziomach energetycznych, np. masa jedno ci energetycznej, czakramowy, astralny, masa biopola.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Praca biomasysty ma charakter usługowy. Biomasysta pracuje w odpowiednio przystosowanym gabinecie, w którym znajduje się stół do masażu. Godziny pracy biomasysty ustala zazwyczaj indywidualnie z klientem, zwłaszcza jeżeli jest właścicielem gabinetu. Biomasysta może pracować w dowolne dni tygodnia.



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





## 2. Wymagania

Wymagane w zawodzie masażyści cechy psychiczne to: wytrwałość i cierpliwość, dokładność, odpowiedzialność, umiejętność pracy w warunkach monotonicznych (sam indywidualnie wykonuje swoje czynności), zdolność koncentracji uwagi. Masażysta powinien łatwo nawiązywać kontakt z pacjentami, chętnie im pomagać. W zawodzie tym potrzebny jest takt i dobra kultura osobista, ponieważ masażysta i pacjent są w bliskim kontakcie fizycznym, trzeba intuicji i wyczucia, by nie naruszyć intymności pacjenta. Ważna jest zdolność empatii, czyli wczuwania się w sytuację i problemy innych ludzi.

Oczekiwana jest pogłębiona kierunkowa wiedza i umiejętność praktycznej jej stosowania w pracy. Masażysta musi mieć rozległą wiedzę na temat budowy i funkcjonowania ludzkiego organizmu oraz wyobraźnię przestrzenną, by w trakcie masażu miał wiadomość tego co masuje i ewentualnych skutków masażu.

W zawodzie tym bardzo ważna jest dobra sprawność układu kostno-stawowego, układu mięśniowego, narządu równowagi oraz zmysłu dotyku. Niezbędna jest koordynacja ruchowa, szybki refleks oraz precyzja ruchów, zwłaszcza zręczność rąk i palców.

## 3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia dowolnego stopnia sprawności kończyn dolnych oraz zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, a szczególnie ci w zakresie zręczności palców i rąk. Przeciwwskazaniem są również zaburzenia zmysłu równowagi.

Ograniczeniem może być także niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna z pacjentami.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biomasa ysta musi spełniać wymogi zdrowotne, które obowiązują każdego pracownika zatrudnionego w służbie zdrowia. Przeciwwskazaniem bezwzględnym jest nosicielstwo chorób zakaźnych i choroby skóry rąk, w tym alergię kontaktową.

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

#### 4.1. Osoby z dysfunkcj narz du wzroku

Zawód mogą wykonywać osoby niewidome i słabowidzące. Osoby niewidome dzięki właściwej pracy dłoni czują przewyższają umiennie ciemi osoby zdrowe.

#### 4.2. Osoby z dysfunkcj narz du słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące 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, u których będzie wymagana komunikacja werbalna, 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 racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

#### 4.3. Osoby z dysfunkcj sfer psychicznej

Osoby z chorobami psychicznymi mog pracowa w zawodzie pod warunkiem, e praca, poza wyj tkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 niepełnosprawnościami**

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

Osoby słabowidzące, których upośledzenie wzroku daje się korygować za pomocą szkielek korekcyjnych (okulary, szkła kontaktowe), powinny stosować te środki. Pomocne jest odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy. Dotyczy to zarówno dostosowania oświetlenia do rodzaju dysfunkcji narządu wzroku – do oświetlenia lub ograniczenia oświetlenia (w przypadku nadwrażliwości na światło), jak i ograniczania odblasków. Istotne jest również stosowanie kontrastowych barw i jasności elementów wyposażenia stanowiska w stosunku do tła, na którym te elementy się znajdują. Dla osób słabowidzących ważne jest także zapewnienie indywidualnego oświetlenia miejscowego oraz eliminacja potencjalnych różnic odblaskowego (odblasków na połyskliwych powierzchniach) pochodzących od opraw oświetleniowych lub okien poprzez stosowanie na stanowisku i w jego otoczeniu powierzchni matowych.

Zatrudnienie osoby niewidomej wymaga wprowadzenia odpowiedniej organizacji pracy, zainstalowania porczy wzdłuż korytarzy komunikacyjnych, stałej lokalizacji elementów środowiska i stanowiska pracy, zróżnicowania faktury podłóg, ograniczenia lub eliminacji hałasu i tła dźwiękowego.

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

#### **Osoby słabosłyszące**



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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby słabosłyszace powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w czystotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający komunikację werbalną, co jest szczególnie ważne w przypadku osób kontaktujących się z pacjentami.

Istotne jest ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy, powodujący poprawę warunków percepcji dźwięku i komunikacji werbalnej.

Zaleca się rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub opartą na przewodnictwie kostnym, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon czy komputer, 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.

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

### ***Osoby głuche i głuchonieme***

Istnieje możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością. 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, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej,





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

### **5.3. 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.

W firmie zatrudniających pracownika z tymi niepełnosprawnościami należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich osoba pełniąca rolę „osoby zaufania”. Można na 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 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. Choćliwo ci 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.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ponadto, zatrudniona osoba powinna mieć możliwość elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji (zwiazanej z chorobą czy niepełnosprawnością danej 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.

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