



GRAFIK KOMPUTEROWY

1. Informacje ogólne

Grafik komputerowy opracowuje projekty graficzne o charakterze informacyjnym, reklamowym, także artystycznym, a następnie je realizuje z użyciem specjalistycznych urządzeń i oprogramowania. Efektem jego pracy może być ulotka, folder, plakat, billboard, reklama w prasie czy w telewizji, a także wizytówki, etykiety na opakowaniach, różnego rodzaju materiały reklamowe (np. logo, wzory papieru firmowego itp.).

Zakres obowiązków grafika zależy od miejsca pracy – w małych zakładach uczestniczy w całym procesie realizacji, w większych firmach podział zadań pomiędzy specjalistami jest wyraźniejszy.

Głównym narzędziem pracy grafika jest komputer, wyposażony w specjalistyczne programy umożliwiające tworzenie precyzyjnych i skomplikowanych projektów.

Grafik może być zatrudniony w agencji reklamowej, wydawnictwie, studiu grafiki komputerowej. Bardzo często prowadzi własną działalność gospodarczą i wykonuje konkretne zlecenia. Najczęściej pracuje w pomieszczeniu biurowym. W zależności od miejsca i charakteru pracy może swoje zadania wykonywać również w domu. Przeważnie pracuje indywidualnie, ale na pewnych etapach pracy jest wymagana współpraca, np. z klientem czy zespołem specjalistów.

Najczęściej pracuje osiem godzin dziennie, w stałych godzinach. Jeśli jest zatrudniony w dzienniku lub tygodniku, jego praca musi być dostosowana do harmonogramu ukazywania się numeru, co może wymagać większej dyspozycyjności i pracy w godzinach wieczornych czy w dniach wolnych. Grafik, który prowadzi własną działalność i pracuje na zasadzie zleceń, może wykonywać swoje zadania w dowolnym czasie, uzależnionym jedynie od terminu zlecenia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikami utrudniającymi w pracy grafika mogą być konieczność długotrwałego siedzenia w wymuszonej pozycji oraz zmęczenie gałek ocznych. Jest to praca zaliczana do lekkich, siedzących.

2. Wymagania

W pracy grafika komputerowego bardzo przydatna jest zdolność koncentracji uwagi, dobra pamięć, umiejętność logicznego myślenia i twórcze podejście do problemów. Bardzo ważna jest kreatywność, wyobraźnia i pomysłowość. Wskazane są uzdolnienia techniczne, dokładność i cierpliwość. Konieczna jest elastyczność i umiejętność pracy w szybkim tempie. Ważna jest samodzielność, jeżeli grafik sam sobie organizuje i planuje pracę. Powinien również umieć zarządzać zespołem.

Ta praca wymaga dużej cierpliwości i wytrwałości. Przydatne w zawodzie są zainteresowania menedżerskie, zwłaszcza dla osób prowadzących własną działalność gospodarczą.

Grafik komputerowy nie musi spełniać szczególnych wymagań fizycznych i zdrowotnych, ponieważ jego praca nie wiąże się z dużym obciążeniem fizycznym. Powinien jednak odznaczać się sprawnością narządu wzroku oraz zręcznością rąk i palców (obsługa komputera). Ze względu na stały kontakt ze współpracownikami i klientami wskazany jest także stan słuchu umożliwiający swobodną komunikację.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Pracę w zawodzie utrudniają zaburzenia znacznego stopnia sprawności kości i stawów górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, a także wady i dysfunkcje narządu wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Niezbędne jest prawidłowe rozpoznawanie barw, prawidłowe widzenie małych szczegółów pracy wzrokowej oraz dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa.

Trudno ci w pracy w zawodzie mogłaby osoba z niepełnosprawnością słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była swobodna komunikacja werbalna w celu współpracy i prowadzenia konsultacji z klientami lub współpracownikami.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych mogą wykonywać zawód warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

W zawodzie mogłaby znaleźć zatrudnienie osoba z dysfunkcją kończyn dolnych, pracą bowiem wykonuje się głównie w pozycji siedzącej. Pracować mogłyby również osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. W tym przypadku należy zadbać o odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku mogą wykonywać zawód pod warunkiem skorygowania jej odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi oraz zapewnienia odpowiednich pomocy optycznych. Na tym stanowisku mogą zatrudnić osoby z takimi dysfunkcjami narządu wzroku, jak nieznaczne zaburzenia rozróżniania barw i ograniczone pole widzenia.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych – aparatów słuchowych, które skorygują



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niepełnosprawno w stopniu umiarkowanie komunikacji werbalnej, oraz pod warunkiem przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

Osoby głuche i głuchonieme (dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie) mogłyby również zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, zależnie od indywidualnej sytuacji i rodzaju zlecenia. Warunkiem jest właściwa organizacja pracy i przygotowanie środowiska i stanowiska pracy.

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 ich rytmu dnia i nocy i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera mogą wykonywać zawód, jeżeli obowiązki służbowe nie wymagają zarządzania zespołem ludzi. Konieczne jest jednak zbadanie, czy osoby te nie cierpią na schorzenia układu trawiennego lub immunologicznego, by szkodliwe warunki pracy nie wpływały negatywnie na stan ich zdrowia. W przypadku osób z nadwrażliwością słuchową lub dotykową powinno się unikać tego zawodu.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aurę, 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 charakteropatii padaczkowej.

Takie osoby mogłyby zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Ze względu na niewielką dysfunkcję kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub wyeliminowanie zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę przy komputerze i pracę biurową czy obsługę urządzeń. Dysfunkcja jednej kończyny górnej może wymagać stosowania pomocy technicznych (ortez, protez), ułatwiających lub umożliwiających pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej (z nakładkami ograniczającymi, dużymi klawiszami czy dotykowej) albo myszy z dużymi trackballami.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeżeli jest to możliwe, należy tak zorganizować pracę oraz ograniczyć zakres zadań, aby mogły pracować w pozycji siedzącej.

Ze względu na osoby poruszające się o kulach może być potrzebne zainstalowanie uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy i wysoko ci blatów biurka do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w najbliższym zasięgu jego ręki. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnościami, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokadę kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki.

Osoby nawet ze znacznym uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym po amputacji nóg, mogą być zatrudnione, ponieważ pracować mogą w pozycji siedzącej.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, trzeba zlikwidować bariery architektoniczne w miejscu i środowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatu stołu do indywidualnych potrzeb pracownika oraz zapewnić dostępność 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.

Człowiek istotne jest także zainstalowanie uchwytów w odpowiednich miejscach, aby ułatwić osobie z niepełnosprawnościami przesiadanie się z wózka i na wózek.

Z powodu ograniczonej mobilności osób z takimi dysfunkcjami wymagana jest właściwa organizacja pracy.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Wskazane jest zapewnienie odpowiednich pomocy optycznych korygujących wad wzroku (soczewek kontaktowych, szkielek korekcyjnych). Pomocne może być także odpowiednie doświetlenie stanowiska pracy, zastosowanie dodatkowych powiększających przyrządów optycznych (lupa, luneta, monokularów), przygotowanie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

kontrastowego (ciemnego) tła biurka i wyeliminowanie potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Istotne jest wprowadzenie kontrastowej kolorystyki wyposażenia pomieszczenia względem jego wnętrza.

Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu pozwalające na zmianę kształtu liter i grafik). Dodatkową opcję wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności w komputerze. Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby te powinny stosować aparaty słuchowe, które skorygują im słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiający swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie).

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest 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.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były – w miarę możliwości – dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogłyby być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również być wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby głuche i głuchonieme

(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)

Istnieje możliwość zatrudnienia na wybranych stanowiskach pracy osób głuchych, zwłaszcza, gdy potrafi odczytywać mowę z ust i ich mowa jest wyraźna, mimo ograniczeń w czułych kontaktach z ludźmi.

Zawód mogą wykonywać także osoby głuchonieme po odpowiednim dostosowaniu zadań.

Osoby głuche i głuchonieme powinny pracować samodzielnie lub w zespołach, tam gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz. Jest to możliwe, gdy praca jest wykonywana przez zespół grafików, którzy dzielą się zadaniami. Zatrudnienie osób głuchych lub głuchoniemych wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego, oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Komunikowanie się z zespołem wspomagając znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez 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. Napisy, tablice informacyjne i ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników, czyli przy wewnętrznych drogach komunikacyjnych, przy schodach, drzwiach wyjściowych itp. Poleca się uzupełnienie wszelkiego rodzaju ostrzeżeń dźwiękowymi wyrazami i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi lub sygnałami wibracyjnymi.

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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownik podejmujący pracę w tym zawodzie powinien być w przyjazny sposób zapoznawany ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinien także otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje dotyczące do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z trudnościami psychicznymi należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych. Najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można także wypracować obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną oraz zdrowotną pracownika i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z trudnościami psychicznymi – 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 się wywodzić spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia przez trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłaby kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi odcinek/odcinki czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto zatrudniona osoba powinna mieć możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjatkowej sytuacji (związanej z jej chorobą czy trudnościami psychicznymi) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinna także istnieć możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

Osoby z autyzmem/zespołem Aspergera (ZA) powinny pracować w małym zespole, w miejscu cichym, bez narażenia na liczne bodźce sensoryczne, uciążliwy ruch i hałas. Nie zaleca się zatrudniania ich w tzw. open space. Takie osoby powinny mieć dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe. Wymagana jest dobra organizacja



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy, wysoka przewidywalność zdarzeń, precyzyjne i klarowne przekazywanie poleceń. Praca nie powinna prowadzić do przecięcia i stresu oraz nie powinna polegać na zarządzaniu pracami innych osób ani wymagać licznych kontaktów z różnymi osobami/klientami. W niektórych przypadkach lub po podjęciu zatrudnienia może być potrzebny trener pracy lub mentor, by osoba z ZA mogła dopytać o różne szczegóły.

5.5. Osoby z epilepsją

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją wykonująca zawód 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. Każdego przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

