



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

REALIZATOR ŚWIATŁA

1. Informacje ogólne

Zadaniem realizatora światła jest opracowanie i zrealizowanie koncepcji oświetlenia w programie telewizyjnym, spektaklu teatralnym, widowisku estradowym lub na koncercie. Opracowując koncepcję, realizator opiera się na scenariuszu i założeniach reżysera lub autora programu.

Realizator planuje rodzaj źródeł światła, ich liczbę, rozmieszczenie, kierunek, ruch na scenie, jakość. W zależności od rodzaju widowiska projektuje uzyskanie różnego rodzaju efektów świetlnych (często tworzonych na olbrzymią skalę, bardzo skomplikowanych i różnorodnych, zmiennych w czasie). Dobiera rodzaj lamp oraz filtry barwne. Jego zadaniem jest uplastycznienie widowiska i nadanie mu niepowtarzalnego charakteru. Planuje szczegółowe oświetlenie poszczególnych wnętrz, scen, epizodów i ujęć. Dodatkowo kieruje pracą ekipy technicznej zajmującej się rozmieszczeniem, montowaniem i obsługą źródeł światła.

Przed nagraniem programu lub występami na żywo często jest przeprowadzana próba techniczna, podczas której sprawdza się, między innymi, szczegóły planu oświetlenia kolejnych ujęć i epizodów. Wówczas reżyser bądź autor programu może ocenić efekty pracy realizatora światła.

Realizator światła może pracować w studiu telewizyjnym, w salach teatralnych, widowiskowych, koncertowych, w amfiteatrach i na estradach plenerowych (także podczas programów realizowanych na żywo). W swojej pracy często wykorzystuje specjalistyczne programy komputerowe sterujące pracą wielu różnorodnych źródeł światła.

Zazwyczaj realizator współpracuje z innymi członkami zespołu twórczego, kieruje także pracą ekipy technicznej. Rzadko pracuje przez 8 godzin w stałych dniach, najczęściej zawód ten wymaga elastyczności i dopasowania godzin i dni pracy do charakteru, terminu imprezy oraz organizacji prac nad widowiskiem. Praca



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

może być wykonywana w godzinach wieczornych i nocnych, także w weekendy, może się wiązać z podróżami, w tym zagranicznymi.

Realizator światła może być pracownikiem etatowym telewizji lub teatru, często jednak prowadzi własną działalność gospodarczą i przyjmuje różnego rodzaju zlecenia.

2. Wymagania

W pracy realizatora światła wskazane są zdolności artystyczne, plastyczne, a także wyczucie formy, barw i ich zmienności w ruchu. Niezbędna jest wyobraźnia przestrzenna i kolorystyczna. Niezmiernie ważna jest otwartość, komunikatywność i łatwość dostosowania się do różnorodnych warunków pracy. Realizator powinien charakteryzować się dokładnością, kreatywnością, samodzielnością, spostrzegawczością i szybkim refleksem. Powinien być osobą bardzo dobrze zorganizowaną. Pomocna jest zdolność koncentracji i podzielności uwagi. Pożądane są uzdolnienia techniczne, pozwalające na szybkie i sprawne opanowanie obsługi urządzeń i programów komputerowych wykorzystywanych przy oświetleniu.

W zawodzie realizatora światła niezbędny jest dobry wzrok (rozdzielanie drobnych szczegółów, prawidłowe rozróżnianie barw, widzenie stereoskopowe). Przydatna jest dobra ogólna kondycja fizyczna oraz prawidłowy zakres pola widzenia, dobre widzenie po zmroku i brak nadwrażliwości na światło. Ze względu na częste kontakty z ludźmi wskazana jest sprawność narządu słuchu, umożliwiająca komunikację werbalną. Z kolei, zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, na tych stanowiskach pracy, gdzie konieczne jest wykonywanie pracy w hałasie (parametry hałasu osiągają wartości NDN – najwyższe dopuszczalne natężenie) zaleca się, aby stan narządu słuchu nie odbiegał od normy.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie realizatora światła są dysfunkcje narządu wzroku, takie jak: ograniczone pole widzenia, zaburzenia widzenia po zmroku i nadwrażliwość na światło oraz wszelkie inne dysfunkcje narządu wzroku niedające się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi. Utrudnieniem są zaburzenia równowagi i koordynacji wzrokowo-ruchowej, niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna (stały kontakt z ekipą techniczną, reżyserem lub autorem programu). Ponadto, zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, nie zaleca się wykonywania zawodu m.in. osobom, które charakteryzują się odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy to tylko jednego ucha) na tych stanowiskach, gdzie pracę należy wykonywać w hałasie (parametry hałasu osiągają wartości NDN – najwyższe dopuszczalne natężenie).

Ograniczeniem w wykonywaniu zawodu są zaburzenia nawet niewielkiego stopnia sprawności kończyn górnych, w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk, a także dysfunkcja znacznego stopnia kończyn dolnych.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z nieznaczną dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręcznych, po identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby na wózkach inwalidzkich, mają możliwość wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, zwłaszcza gdy praca ma charakter zespołowy, pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy.

Dysfunkcja narządu ruchu dotycząca kończyn dolnych znacznego stopnia może mieć wpływ na ograniczoną możliwość pracy w dużych obiektach: w salach



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

teatralnych, widowiskowych, koncertowych, w amfiteatrach i na estradach plenerowych.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z nieznacznie ograniczonym zakresem pola widzenia oraz osoby z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli skorygowana jest przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

Nie ma możliwości zatrudnienia osób niewidomych oraz osób słabowidzących, które są pozbawione widzenia stereoskopowego oraz nierozróżniających barw.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Możliwe jest zatrudnienie osób słabosłyszących, pod warunkiem możliwości skorygowania istniejącej wady odpowiednimi pomocami technicznymi, np. aparatami słuchowymi, tak aby możliwe było prowadzenie komunikacji werbalnej z innymi osobami oraz pod warunkiem przystosowania środowiska i stanowiska pracy, włącznie z rozpatrzeniem zaleceń dotyczących ograniczenia pracy w hałasie, wynikających z zasad profilaktyki medycznej.

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.

4.5. Osoby z epilepsją

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbytniego zmęczenia i stosunkowo

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, zaś przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Warunkiem ich zatrudnienia jest właściwy wybór stanowiska pracy i zakresu wykonywanych zadań, dostosowanych do indywidualnych możliwości osoby z niepełnosprawnością.

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód warunkowo, po ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór 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 narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań, w których niezbędna jest duża sprawność rąk i palców, oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych usprawniających pracę. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej są potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy) ułatwiające lub umożliwiające pracę, w tym obsługę komputera. Obecny stan technologiczny dotyczący dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej i myszki do komputera stacjonarnego bądź innych bardziej zaawansowanych rozwiązań.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych, ich praca wymaga właściwej organizacji pod kątem możliwości wykonywania wszystkich zadań w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Ułatwieniem mogą być poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości położenia blatu stołu lub biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczanie wykorzystywanych materiałów, narzędzi i urządzeń w zasięgu rąk pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulacja wysokości, uchylne siedzisko, regulowany podnóżek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

W przypadku osób poruszających się na wózkach inwalidzkich jest wymagana likwidacja barier architektonicznych w miejscu pracy i w drodze do zakładu pracy. Ciągi komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, również drzwi do pomieszczeń i wind powinny mieć odpowiednią szerokość. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy, dostosowania wielkości stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb pracownika, zapewnienia swobodnego dostępu do użytkowanych urządzeń i umieszczania materiałów w zasięgu rąk na odpowiedniej wysokości. Należy zapewnić częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Wykonywanie zawodu przez osoby ze znacznymi dysfunkcjami narządu ruchu w obrębie kończyn dolnych może się łączyć z trudnością dostępu do wszystkich budynków i miejsc związanych z pracą. Dlatego, z uwagi na ograniczone możliwości tych osób, pomocna może się okazać praca zespołowa, z możliwością podziału obowiązków.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku dającą się skorygować szklami optycznymi powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu realizatora światła przez osobę słabosłyszącą, pod warunkiem skorygowania słuchu za pomocą aparatu słuchowego (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi ludźmi (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest ograniczenie lub wyeliminowanie niektórych zadań wymagających przebywania w pomieszczeniach, gdzie obecny jest hałas charakteryzujący się dużym poziomem dźwięku oraz w dużych skupiskach ludzkich (dotyczy to dużych widowisk, koncertów w amfiteatrach i na scenach plenerowych), co wynika z zasad profilaktyki medycznej dotyczących pracy w hałasie.

Pomocne jest 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 w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiami lub opartą na przewodnictwie kostnym.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 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 z niepełnosprawnością – 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 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.

5.5. Osoby z epilepsją



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z epilepsją, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, a praca powinna być nadzorowana. Praca powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady. Środowisko pracy nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa ani narażać osoby chorej na dodatkowe urazy.

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą atak. Współpracownicy powinni być dobrze 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.