

ORGANIZATOR WIDOWNI

1. Informacje ogólne

Praca organizatora widowni polega na organizowaniu imprez o charakterze rozrywkowym lub handlowo-targowym. W zależności od specjalizacji zajmuje się stroną logistyczno-organizacyjną imprezy, jej bezpośrednim przygotowaniem lub rozliczeniem finansowym. Są także organizatorzy realizujący wszystkie wymienione działania. W szczególności do zadań organizatora należy: wynajmowanie pomieszczeń, zdobywanie dekoracji, ustawianie stoisk, nadzór nad drukiem i rozprowadzaniem plakatów i ulotek, kontrola obiegu dokumentów, zawieranie umów z wykonawcami, planowanie budżetu.

Organizator widowni zwykle pracuje samodzielnie, w większych firmach lub przy organizacji większych zleceń działania mogą być realizowane przez większą grupę, najczęściej jednak każdy ma wówczas przypisany określony zakres zadań. Organizator pracuje w pomieszczeniach biurowych, a także w terenie – podczas spotkań z wykonawcami oraz na miejscu imprezy. Praca organizatora widowni wymaga częstego nawiązywania i utrzymywania kontaktów, może się wiązać z częstymi podróżami, także zagranicznymi. Najczęściej zawód ten wymaga elastyczności i dopasowania godzin i dni pracy do charakteru i terminu imprezy. Organizator rzadko pracuje przez 8 godzin w stałych dniach, może zachodzić potrzeba wykonywania pracy w godzinach wieczorowych i nocnych, a także w weekendy.

2. Wymagania

W pracy organizatora widowni wskazane są zdolności artystyczne, a także matematyczne i rachunkowe. Niezbędne są zainteresowania menedżerskie. Organizator powinien charakteryzować się dokładnością, kreatywnością i samodzielnością. Musi być człowiekiem zorganizowanym, umieć zaplanować pracę



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

swoją i innych ludzi. Ważna jest umiejętność nawiązywania kontaktów i łatwość dostosowywania się do różnorodnych warunków pracy.

Sprawności sensomotoryczne niezbędne w tym zawodzie to dobra ostrość wzroku, spostrzegawczość, a także szybki refleks, czyli umiejętność szybkiego podejmowania działania, gdy zmieniają się warunki. Istotny jest dobry słuch, który powinien umożliwiać komunikację werbalną. Przydatna jest łatwość wypowiadania się. Niezbędna jest dobra pamięć oraz wyobraźnia i myślenie twórcze.

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie organizatora widowisk są znaczne dysfunkcje narządu wzroku, niedające się skorygować za pomocą odpowiednich pomocy optycznych, a także dysfunkcja narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Praca organizatora widowisk jest pracą dynamiczną, często wiąże się z ruchem, a zatem ograniczeniem mogą być również niektóre schorzenia znacznie obniżające sprawność ruchową i ogólną wydolność.

Charakter pracy, a przede wszystkim kontakty interpersonalne, powodują, iż znaczące wady wymowy mogą stanowić również przeciwwskazanie względne do pracy w tym zawodzie.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

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

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Osoby poruszające się na wózkach mogą napotkać problemy w terenie (organizacja festiwali, koncertów) ze względu na fakt, iż nie wszystkie obiekty czy miejsca, w których organizator widowiska wykonuje swoją pracę, są pozbawione barier architektonicznych.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące, których dysfunkcja narządu wzroku może być skorygowana dzięki zastosowaniu odpowiednich szkieł optycznych lub soczewek kontaktowych, mogą wykonywać zawód.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Możliwe jest zatrudnienie w zawodzie organizatora widowiska osoby z dysfunkcją narządu słuchu pod warunkiem, że po zastosowaniu aparatu słuchowego będzie ona mogła prowadzić komunikację werbalną z innymi osobami.

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 cierpiące na epilepsję mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są one sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbytniego zmęczenia i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz że 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 ewentualna szybka pomoc. Zalecana jest zatem praca spokojna, raczej biurowa niż w terenie.

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 wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę, w tym np. specjalnej klawiatury komputerowej. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiające im pracę, w tym biurową.

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. Zwiększa to w sposób znaczący możliwość pracy tych osób – dostosowanie może dotyczyć obsługi myszy oraz klawiatury komputerowej.

Osoby te mogą wykonywać pracę organizacyjną w terenie, ewentualnie biurową.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych mogą wykonywać wybrane czynności zawodowe, które można realizować w pozycji siedzącej – polecana jest praca biurowa: zawieranie umów z wykonawcami, planowanie budżetu, rozliczenia finansowe. Dostosowania może wymagać biurko, siedzisko, sprzęty, z których osoba z niepełnosprawnością korzysta.

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 wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń i narzędzi pracy w zasięgu rąk pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnózek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągi komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie i pozbawione progów, również drzwi do pomieszczeń i wind muszą mieć odpowiednią szerokość. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych 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 urządzeń, narzędzi pracy i materiałów.

Należy zapewnić częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Osoby mające problemy z samodzielnym poruszaniem się mogą mieć utrudnione zadanie w przypadku konieczności pracy w terenie, ponieważ nie wszystkie miejsca będą pozbawione barier architektonicznych. Dlatego może zająć



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potrzeba ograniczenia niektórych obowiązków zawodowych, co możliwe jest w przypadku pracy w zespole.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, powiększalniki). Organizator widowni może również używać większej czcionki bądź specjalnego programu powiększającego, zainstalowanego w komputerze.

Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, a więc jego doświetlenie, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła biurka oraz eliminacji potencjalnych źródeł olśnienia (matowe powierzchnie).

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z innymi osobami.

W tych miejscach, gdzie jest to możliwe (np. biuro), zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej. W stałym miejscu pracy (biuro) 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.

Zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer 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, dźwiękową lub opartą na przewodnictwie kostnym.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej, osobom, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie zaleca się wykonywania czynności w hałasie. W związku z tym może okazać się wskazane ograniczenie bądź eliminacja niektórych zadań zawodowych o te, których wykonywanie wiąże się z przebywaniem w hałasie o dużym poziomie dźwięku (koncerty).

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

Pracownicy podejmujący pracę w tym zawodzie powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinni 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 osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

5.5. Osoby z epilepsją

Środowisko pracy organizatora widowni z epilepsją nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa ani narażać osoby chorej na urazy. Ze względu na indywidualny charakter bodźców, które mogą wywołać napad padaczkowy, może się okazać konieczne ograniczenie bądź eliminacja zadań zawodowych wymagających przebywania w hałasie bądź w pobliżu źródeł ostrego światła (koncerty).

Wskazana jest praca w zespole, spokojna, biurowa. Pomieszczenie, w którym organizator pracuje, powinno być łatwo dostępne.

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą napad.

Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani o tym, w jaki sposób mogą prawidłowo udzielić pomocy.

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