



## PLASTYK

### 1. Informacje ogólne

Zadaniem plastyka jest projektowanie i wytwarzanie przedmiotów użytkowych o walorach artystycznych, może to być także zajmowanie się projektowaniem graficznym, np. znaków graficznych, ulotek, folderów reklamowych, wizytówek, afiszów, reklam itp. Zdarza się, że projektuje i wykonuje wystroje stoisk, targów, różnego rodzaju wnętrza, realizuje projekty scenograficzne.

Projektując formy użytkowe, plastyk wykonuje rysunki robocze i szkice koncepcyjne danej formy użytkowej, takiej jak gobeliny, dywany, meble, wyroby ceramiczne, biuteria, wyroby pamiątkarskie, zabawki itp. Ponadto dobiera materiał i kolorystykę wyrobu, wykonuje model, odlew wyrobu, jego matrycę lub formę. W zależności od rodzaju wyrobu opracowuje motywy zdobnicze, szlify (biuteria, ceramika), zajmuje się barwieniem materiału (przędza, tkanina, skóra), malowaniem, rzeźbieniem wytworzonego przedmiotu oraz wykończeniem i uszlachetnieniem wyrobu (np. poprzez oksydowanie, patynowanie, grawerowanie itp.).

Specjalista od technik graficznych projektuje małe formy grafiki użytkowej: ulotki, foldery reklamowe, zaproszenia, afisze, dyplomy, opakowania, wizytówki itp. Opracowuje pomysł, wykonuje rysunek techniczny, opracowuje temat na komputerze, czasem za pomocą techniki tradycyjnej (skład zecerski).

Plastyk wystawiennik zajmuje się prezentacją takich przedmiotów sztuki, jak obrazy, rzeźby, wytwory rzemiosła artystycznego. Aranżuje tło wystawianych przedmiotów, projektuje odpowiednie stelaże, postumenty, oświetlenie, upina tkaniny, wykonuje plansze dekoracyjne.

Plastyk zajmujący się technikami scenograficznymi wykonuje oprawy plastyczne widowisk, przedstawień, programów. Nadzoruje przygotowanie kostiumów, rekwizytów, charakterystyki aktorów. Projektuje i wykonuje dekoracje oraz rekwizyty, montuje je na scenie.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Z kolei plastik konserwator przywraca pierwotny kształt przedmiotom u ytkowym oraz o walorach artystycznych, np. tkaninom, obrazom, rze bom, meblom, mozaikom, ceramice. Bada przedmioty przeznaczone do konserwacji, dobiera odpowiednie materiały i techniki konserwatorskie, a nast pnie uzupełnia brakuj ce cz ci przedmiotów, klei p kni cia, wypełnia ubytki, montuje wykonane wcze niej cz ci, zabezpiecza przed korozj i innymi czynnikami szkodliwymi. W swej pracy posługuje si specjalistycznymi narz dziami i maszynami.

Miejscem pracy plastyka mo e by pomieszczenie zamkni te (w zale no ci od rodzaju zlecenia równie sklep, sala widowiskowa, teatr, hala, stoisko na targach itp.) lub plener. Pocz tkowa faza pracy odbywa si najcz ciej w specjalnym warsztacie lub pracowni.

Plastyk mo e by zatrudniony w agencji reklamowej, wydawnictwie, studiu grafiki. Bardzo cz sto prowadzi własn działalno gospodarcz i wykonuje konkretne zlecenia. W zale no ci od miejsca i charakteru pracy mo e swoje zadania wykonywa równie w domu. Pracuje najcz ciej indywidualnie, ale na pewnych etapach pracy wymagana jest współpraca, np. z klientem czy zespołem innych specjalistów.

Najcz ciej plastik wykonuje swoje zadania w dowolnym czasie, uzale nionym jedynie od terminu zlecenia. Charakter pracy mo e wymaga wi kszej dyspozycyjno ci, a tak e pracy w godzinach wieczornych czy w dniach wolnych.

Czynnikami uci liwym w pracy plastyka mo e by konieczno długotrwałego siedzenia w wymuszonej pozycji oraz zm czenie gałki ocznej.

## 2. Wymagania

Plastyk to przede wszystkim osoba z uzdolnieniami artystycznymi, du wyobra ni i twórczym my leniem. Musi te by niezwykle spostrzegawcza i posiada umiej tno dostrzegania szczegółów, które pó niej mog si okaza inspiracj do pracy. Powinna to by osoba ekspresyjna, potrafi ca przekaza własne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

emocje w tworzonej pracy, a jednocześnie nie bardzo cierpliwa, wytrwała i dokładna w jej wykonywaniu. Plastyka musi tak e cechowa zdolno koncentracji uwagi, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, elastyczno i umiej tno pracy w szybkim tempie.

Potrzebne w zawodzie plastyka s samodzielno i niezale no , cenne w sytuacji, gdy samodzielnie organizuje sobie czas pracy i pozyskuje zlecniodawców. Pomocne s równie zainteresowania techniczne.

Wymagane cechy fizyczne i zdrowotne w tym zawodzie to sprawn manualna r k i palców (z wyj tkiem stosowania techniki komputerowej) oraz dobry wzrok. Nierzadko niezbd ny jest te prawidłowy zmysł dotyku.

Spo ród cech sensomotorycznych wa ne jest rozró nianie barw i ich odcieni, percepcja kształtów, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia i refleks podczas tworzenia.

### **3. Czynniki utrudniaj ce zatrudnienie w zawodzie**

Prac w zawodzie plastyka utrudniaj znaczne dysfunkcje narz du wzroku niedaj ce si skorygowa szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, zaburzenia: rozró niania barw i ich odcieni, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz percepcji kształtów, a tak e zaburzenia znacznego stopnia sprawnoci ko czyn górnych, szczególnie w zakresie zr czno ci palców i r k, z wyj tkiem plastyków stosuj cych technik komputerow .

W zawodzie, na niektórych stanowiskach pracy, nie mog pracowa osoby z alergii kontaktow na stosowane materiały, kleje, farby i inne zwi zki chemiczne oraz z chorobami skóry r k.

### **4. Mo liwo zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawno ci**



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Istnieje możliwość zatrudnienia, na wybranych stanowiskach pracy, osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych, w tym jednoręcznych, które nie wykluczają wykonywania bardziej precyzyjnych czynności, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy. Polecana jest praca z wykorzystaniem techniki komputerowej – projektowanie małych form grafiki użytkowej (ulotki, foldery reklamowe, zaproszenia, afisze itp.).

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych, w tym osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich, mają możliwość wykonywania zawodu na wybranych stanowiskach pracy, pod warunkiem zadbania o odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy. Wymagane jest wówczas takie ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy, aby zadania mogły być wykonywane w pozycji siedzącej. Utrudniona jest praca w terenie, zajmowanie się organizacją wystaw lub scenografii.

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

Możliwość zatrudnienia w tym zawodzie mają osoby widzące obustronnie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia, rozróżniające barwy oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku skorygowaną przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe, zapewniające ostrość wzroku oraz widzenie bardzo małych szczegółów.

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

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i przystosowania środowiska i stanowiska pracy, a także głuche i głuchonieme, w sytuacjach, które nie wymagają bezpośredniego kontaktu z klientem. Warunkiem jest również właściwe przystosowanie miejsca 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 rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

#### **4.5. Osoby z epilepsją**

Osoby cierpiące na epilepsję 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 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, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

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

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

##### **Osoby z niewielką 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 przy





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komputerze. Osobom z dysfunkcją jednej kończyny górnej mogą być potrzebne pomoce techniczne (ortezy, protezy), ułatwiające lub umożliwiający im pracę, w tym obsługę komputera. Obecny stan technologiczny dotyczy dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych, pozwalając na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi specjalnej klawiatury komputerowej (z nakładkami ograniczającymi, dużymi klawiszami czy dotykowej) oraz myszki z dużymi trackballami).

Na wybranych stanowiskach można zastosować specjalne przyrządy i uchwyty ograniczające zaangażowanie i wysiłek mięśni kończyn górnych oraz eliminujące zaangażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacja jednej z kończyn). Praca może wymagać częściowego lub całkowitego wyeliminowania zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

### **Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych**

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 lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie w czasie stania. Kolejną możliwą adaptacją to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokości blatów biurka do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w zasięgu ręki pracownika. Również siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością (regulowana wysokość, uchylne siedzisko, regulowany podnósek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki).





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie, bez elementów wolno stojących i pozbawione progów, równie drzwi do pomieszczeń i wind powinny 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 i wysokości blatu biurka oraz odpowiedniej przestrzeni pod blatem do indywidualnych potrzeb, a także zapewnienia dostępu do wykorzystywanych urządzeń, narzędzi pracy i materiałów w zasięgu ręki, na odpowiedniej wysokości, bez konieczności manewrowania wózkiem. Należy zapewnić ich całkowite wyeliminowanie zadaniami i czynnościami wymagającymi dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej.

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

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku powinny być zaopatrzone w szkła optyczne bądź soczewki kontaktowe zapewniające wystarczającą ostrość wzroku, pozwalającą na swobodne rysowanie nawet drobnych szczegółów podczas tworzenia kompozycji graficznych. Możliwe jest zastosowanie dodatkowego oprzyrządowania powiększającego, np. lupy powiększające. Pomocne jest ich całkowite lub całkowite wyeliminowanie zadaniami i czynnościami roboczych wymagającymi dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, wprowadzenie kontrastowego wyposażenia względem wnętrza pomieszczenia, stosowanie kontrastowego – ciemnego tła blatu roboczego oraz eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Dla osób pracujących na komputerze pomocne jest specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafik).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

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

#### **Osoby słabosłyszalne**

Osoby słabosłyszalne powinny stosować aparaty słuchowe korygujące słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny społecznie).

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej. 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. mogłyby wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

#### **Osoby głuche i głuchonieme**

Istnieje możliwość zatrudnienia osób z tego rodzaju niepełnosprawności, zwłaszcza gdy potrafi odczytywać mowę z ust i ich mowa jest wyrażana, mimo ograniczeń w sytuacjach konieczności bezpośredniego kontaktowania się z ludźmi.

Osoby głuche, zwłaszcza głuchonieme, powinny pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz. Możliwe jest uzyskanie warunków sprzyjających zatrudnieniu osób głuchych i głuchoniemych, gdy praca jest wykonywana przez zespół dzielący się







Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 ułatwiają znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy. Dodatkowo 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. Napisy, tablice informacyjne i ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników, czyli wewnętrznych drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp. Odnosi się to zwłaszcza do uzupełnienia wszelkiego rodzaju ostrzeżeń i wizualnych i łatwo zauważalnych informacjami wizualnymi lub sygnałami wibracyjnymi.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawnością był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji (w przypadku osoby głuchoniemej – ze znajomości podstaw języka migowego).

Polecane jest zatrudnienie tych osób przy wykonywaniu prac samodzielnych.

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

Pracownicy podejmujący pracę powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinni także otrzymywać 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 taki obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika, i biorą pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracownika z niepełnosprawności – pozyskiwa wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych osób.

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Mimo że 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 wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób umożliwiający zaakceptowanie przez pracodawcę. Powinno istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

### **5.5. Osoby z epilepsją**

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