

KIEROWNIK DZIAŁU REKLAMY, PROMOCJI I POKREWNYCH

1. Informacje ogólne

Kierownik działu reklamy, promocji i pokrewnych zajmuje się usługami kreatywnymi, kształtującymi wizerunek firmy na rynku. Jego głównym zadaniem jest koordynowanie pracy zespołu, ale zajmuje się także działaniami twórczymi, np. projektowaniem linii graficznych lub wizualnych opraw imprez promocyjnych.

Do obowiązków kierownika należy analizowanie sytuacji na rynku przed rozpoczęciem kampanii reklamowej w celu wybrania odpowiedniego rodzaju reklamy (informacyjnej – przy wprowadzaniu nowego produktu na rynek, nakłaniającej – w celu wykreowania popytu na dany produkt, przypominającej – gdy celem jest przypomnienie o istnieniu produktu na rynku). Przygotowuje wydawniczą reklamę wystawienniczą zewnętrzną, wielkoformatową, prasową, medialną. Zarządza procesem realizacji produktów: ulotek, folderów, billboardów, insertów, tablic reklamowych, spotów telewizyjnych i radiowych, akcji promocyjnych, reklam prasowych. Akceptuje pomysł, uczestniczy w pracach nad stroną graficzną projektu, nadzoruje powstawanie scenariusza i obrazów wizualnych. Nadzoruje pracę wykonawców zewnętrznych (agencji reklamowych, drukarni), odbiera wykonany projekt oraz czuwa nad kolportażem materiałów reklamowych. Gdy organizowane są targi promocyjne, dba o wystrój stoiska, przygotowuje osoby, których zadaniem będzie obsługa stoiska, przygotowuje materiały promocyjne i organizuje ich transport.

Kierownik działu reklamy, promocji i pokrewnych kontaktuje się z różnego rodzaju organizacjami branżowymi i społecznymi, współpracuje ściśle z agencjami reklamowymi, drukarniami, studiami filmowymi oraz z przełożonymi i kierownikami poszczególnych działów (marketingu, finansowego, produkcji) w macierzystej firmie. Jest odpowiedzialny za pracę podległych mu pracowników. Negocjuje warunki umów, reprezentuje firmę w działaniach promocyjnych i reklamowych, współpracuje z różnego rodzaju specjalistami.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kierownik pracuje najczęściej w pomieszczeniach biurowych, a także w halach targowych. Korzysta z różnego rodzaju urządzeń biurowych typu telefon, faks, drukarka, kserokopiarka. Swoje zadania wykonuje samodzielnie, ale jego praca ma charakter zespołowy. Za wyniki jest odpowiedzialny przed dyrekcją firmy.

Kierownik działu reklamy, promocji i pokrewnych pracuje najczęściej w wymiarze 8 godzin dziennie, ale bywa, że ma nienormowany czas pracy. Pilne spotkania czy zadania, a także uczestnictwo w pokazach promocyjnych mogą wymagać od niego pracy w godzinach nadliczbowych i w weekendy. Często bierze udział w wyjazdach służbowych krajowych bądź zagranicznych.

2. Wymagania

Aby móc ocenić poziom wykonanych projektów, kierownik działu reklamy, promocji i pokrewnych powinien mieć wiedzę specjalistyczną oraz zainteresowania artystyczne. Musi być osobą z dużą wyobraźnią, twórczą i otwartą na nowe rozwiązania, a ponadto inicjatywną i samodzielną, a także ciekawą, by móc czerpać pomysły z otaczającej rzeczywistości. Konieczną umiejętnością jest znajomość regulacji prawnych związanych z nadawaniem reklamy w państwach Unii Europejskiej.

Kierownik powinien charakteryzować się umiejętnościami interpersonalnymi, łatwością nawiązywania i podtrzymywania kontaktów. Ważne jest, aby miał wiedzę z zakresu zarządzania, zdolności organizacyjne, negocjacyjne, umiejętność logicznego myślenia. Ważne cechy to kreatywność, pomysłowość, dokładność i spostrzegawczość. Przydatne w pracy są zainteresowania społeczne (wiedza z zakresu psychologii lub socjologii, pomocna w tworzeniu skuteczniejszych kampanii reklamowych), artystyczne i menedżerskie oraz zdolność przekonywania do swoich pomysłów i opinii.

W zawodzie kierownika działu reklamy, promocji i pokrewnych nieodzowny jest dobry wzrok, w tym ostrość widzenia, widzenie stereoskopowe oraz rozróżnianie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

barw. W zawodzie tym nie mogą pracować osoby niewidome. Pożądane są uzdolnienia techniczne, pozwalające na szybkie i sprawne opanowanie obsługi programów przeznaczonych do projektowania. Ze względu na częste kontakty z ludźmi wskazany jest także dobry słuch (możliwa korekcja aparatem słuchowym).

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

W zawodzie trudności mogą mieć osoby niewidome oraz z dysfunkcjami narządu wzroku niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także osoby z dysfunkcjami w zakresie narządu słuchu w stopniu znacznym, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym.

Charakter pracy (przede wszystkim konieczne częste i intensywne kontakty z innymi osobami) powoduje, iż znaczące wady wymowy mogą również utrudniać pracę w tym zawodzie.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Możliwe jest zatrudnienie w zawodzie kierownika działu reklamy, promocji i pokrewnych osób z niewielkimi zaburzeniami sprawności kończyn górnych oraz z dysfunkcją kończyn dolnych, także poruszających się na wózkach inwalidzkich, pod warunkiem identyfikacji indywidualnych barier i po dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska pracy oraz stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Możliwe jest zatrudnienie w tym zawodzie osób słabowidzących z lekkim stopniem upośledzenia widzenia w zakresie ostrości wzroku, pola widzenia oraz z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło, pod warunkiem właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

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

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód warunkowo, po ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby. Polecana jest praca w zespole.

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych



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

W odniesieniu do osób z niewielką dysfunkcją kończyn górnych może zachodzić konieczność ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych usprawniających 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, w tym 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 także obsługi myszy oraz klawiatury komputerowej.

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych mogą wykonywać wybrane czynności zawodowe, pozwalające na pracę w pozycji siedzącej lub w pozycji stojącej z podparciem bioder i pleców. Dostosowania może wymagać biurko, siedzisko i 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 blatu 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, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie się osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągi komunikacyjne powinny być



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wystarczająco szerokie i pozbawione progów, drzwi do pomieszczeń i wind – odpowiedniej szerokości. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w obrębie toalet, parkingów, chodników, podjazdów, drzwi wejściowych, podłóg wewnątrz budynku oraz 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. Polecana jest praca w zespole, gdzie istnieje możliwość rozdysponowania uciążliwych obowiązków zawodowych pomiędzy członków zespołu.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby z nieznaczną dysfunkcją wzroku powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupy powiększające, powiększalniki). Dla osób pracujących na komputerze pomocne będzie specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafikę).

Wskazane jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, a więc jego doświetlenie, przygotowanie kontrastowego tła biurka oraz eliminacja potencjalnych źródeł olśnienia (matowanie powierzchni).

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym pomieszczenie i stanowisko pracy.

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć odpowiednio oświetlone stanowisko pracy, tak aby ograniczyć olśnienie bezpośrednie i odbiciowe, a stosowane oprawy powinny mieć możliwie najmniejszą jasność.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby słabosłyszące powinny korygować słuch za pomocą aparatu słuchowego (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie). Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną, uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Zaleca się też, 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, drganiową lub opartą na przewodnictwie kostnym.

5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej

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 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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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.

5.4. Osoby z epilepsją

Osoby z epilepsją (wybrane przypadki) zatrudnione w zawodzie kierownika działu reklamy, promocji i pokrewnych nie muszą mieć specjalnie przystosowanego stanowiska pracy, ale mogą wykonywać zawód warunkowo, po ograniczeniu zakresu zadań do tych, których wykonanie nie stwarza zagrożenia.

Osoby z epilepsją, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy, w zespole. Praca powinna być nadzorowana i spokojna, nie powinna wywoływać stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

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, 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.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**Ramowe
Wytyczne**

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

CIOP  **PIB**