



## **SPRZEDAWCA REKLAM INTERNETOWYCH**

### **1. Informacje ogólne**

Celem pracy sprzedawcy reklam internetowych jest organizowanie oraz prowadzenie sprzedaży produktów i usług reklamowych w Internecie, jak również nadzorowanie takiej pracy. Osoba pracująca na tym stanowisku powinna mieć wiedzę na temat rynku reklamy internetowej, tworzenia kampanii reklamowych, powinna znać aktualne trendy, branżowe słownictwo oraz posługiwać się odpowiednimi technikami sprzedaży. Sprzedawca reklam internetowych jest odpowiedzialny za przygotowanie ofert reklamowych, pozyskiwanie nowych klientów, prowadzenie rozmów handlowych i negocjacji, a także za pośredniczenie w kontakcie pomiędzy reklamodawcą a zamawiającym.

Możliwość zatrudnienia w tym zawodzie jest duża. Kandydaci na to stanowisko znajdują pracę m.in. w agencjach reklamowych, biurach ogłoszeń, studiach graficznych, działach marketingu, w firmach mających związek z massmediami. Praca sprzedawcy reklam internetowych ma charakter usługowy, swoje obowiązki wykonuje on zarówno w firmie, jak i poza nią (spotkania z klientami, kontrahentami), możliwe są również wyjazdy służbowe.

Praca ta wymaga intensywnych kontaktów z ludźmi. Ma charakter indywidualny – pracownik wykonuje ją samodzielnie, jednak efekty stanowi istotny element funkcjonowania firmy. Pod względem obciążenia fizycznego należy do prac lekkich.

Godziny pracy są uzależnione od godzin pracy klientów. Praca w niedzielę, w dni wolne raczej nie jest wymagana, jednak należy brać pod uwagę dyspozycję kontrahentów. Pracownik ma dużą swobodę w wykonywaniu obowiązków, jednak zakres jego czynności zawodowych jest określony, a wymiar czasu pracy ustalony. Praca jest okresowo nadzorowana, w dużej mierze pod uwagę brane są wypracowane efekty sprzedaży. W zawodzie występują czynności



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zrutyinizowane (m.in. sporządzanie ofert, planów sprzedaży, prowadzenie dokumentacji), jak i nieprzewidywalne (związane z indywidualnością klientów). W hierarchii organizacyjnej osoba pracująca w tym zawodzie może pełnić funkcję podwładnego i kierownika.

## 2. Wymagania

Praca sprzedawcy reklam internetowych polega na sprzedaży usług i produktów marketingowych, ważne jest więc budowanie i utrzymywanie kontaktów z klientem, łatwość wchodzenia w kontakty społeczne, umiejętność posługiwania się słowem w mowie i piśmie. Podczas ustalania warunków sprzedaży istotne są umiejętności negocjacyjne oraz zdolność przekonywania. Pracownika tej branży powinna cechować wyobraźnia i umiejętność twórczego myślenia, dostrzeganie nowych nietypowych rozwiązań, pomysłowość. W związku ze zmieniającym się rynkiem reklamy powinien mieć umiejętności analityczne (analiza rynku, analiza potrzeb klientów). Ważne jest szybkie reagowanie na potrzeby klienta, samodzielność i sprawna organizacja własnej pracy oraz odporność na sytuacje stresowe.

W tym zawodzie przydatny jest dobry wzrok (prawidłowa ostrość wzroku, rozróżnianie barw).

## 3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Ze względu na stałe i intensywne kontakty z innymi ludźmi, przeciwwskazaniem do pracy w tym zawodzie są wszelkie dysfunkcje, które mogłyby ograniczać możliwość swobodnego porozumiewania się. Czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie jest zatem niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niemożliwa jest komunikacja z zespołem, klientami lub kontrahentami. Praca ta nie może być równie wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w piśmie (osoby głuchonieme).

Utrudnieniem mogą być schorzenia strun głosowych, słaba ekspresja werbalna i wady wymowy.

#### **4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami**

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

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych mają możliwość wykonywania zawodu, po identyfikacji indywidualnych barier i racjonalnym dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy. Dysfunkcja kończyn górnych niewielkiego stopnia umożliwia pracę w zawodzie pod warunkiem właściwego wyboru specjalizacji i dostosowania stanowiska pracy.

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

Zawód sprzedawcy reklam internetowych może wykonywać osoba niewidoma i słabowidząca z różnymi dysfunkcjami narządu wzroku, pod warunkiem zapewnienia jej odpowiednich pomocy technicznych wynikających z niepełnosprawności oraz odpowiedniego przystosowania środowiska i stanowiska pracy, a także organizacji pracy.

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

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące w przypadku zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych. Konieczna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych (dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie) jest bardzo ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy warunkowo, po racjonalnym dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (pod względem technicznym i organizacyjnym).

#### **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 oraz jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

#### **4.5. Osoby z epilepsją**

Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód 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 po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których jest możliwość stałego nadzoru i ewentualna szybka pomoc, natomiast wykonywanie pracy na stanowisku pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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

#### **Osoby z dysfunkcją kończyn górnych**

Ze względu na osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych może być potrzebne ograniczenie lub eliminacja zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz stosowanie indywidualnych pomocy technicznych, które usprawniają pracę przy komputerze i biurku, czy obsługę urządzeń. Dla osób z dysfunkcją jednej kończyny górnej przydatne będzie stosowanie pomocy technicznych (ortez, protezy) ułatwiających lub umożliwiających im 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 nakładką ograniczającą, z dużymi klawiszami, czy dotykowej) lub myszy z dużymi trackballami.

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

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

Poruszanie się o kulach może wymagać zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się podczas stania. Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie przestrzeni stanowiska pracy i wysokości położenia blatów biurka do indywidualnych potrzeb pracownika oraz umieszczenie wykorzystywanych urządzeń w najbliższym zasięgu jego ręki. Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnościami, w tym zapewnić regulację wysokości, uchylnie





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

siedzisko, regulowany podnósek, blokad kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie tylne, regulowane i odchylane podłokietniki.

Nawet osoby ze znacznym uszkodzeniem kończyn dolnych, w tym po amputacji nóg, mogą być zatrudnione, ponieważ praca może być wykonywana w pozycji siedzącej.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, trzeba zlikwidować bariery architektoniczne w miejscu pracy oraz w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować przestrzeń stanowiska pracy i wysokość położenia blatu stołu, biurka do indywidualnych potrzeb pracownika, a także 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 niepełnosprawnością przesiadanie się z wózka i na wózek.

Z powodu ograniczonej mobilności pracownika z taką dysfunkcją wykonywanie obowiązków wymaga właściwej organizacji pracy.

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

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku, które mogą na skorygować, powinny korzystać ze szkła optycznych lub soczewek kontaktowych.

W przypadku osób słabowidzących wymagane jest także dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, wprowadzenie kontrastowej kolorystyki ścian i podłóg pomieszczeń, stosowanie kontrastowego wyposażenia wnętrza względem podłóg oraz ścian czy eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowanie powierzchni).

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń, a także wyznaczenie wewnętrznych dróg komunikacyjnych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć stanowisko pracy odpowiednio oświetlone, tak aby ograniczyć oświeślenie bezpośrednie i odbiciowe, a jasność stosowanych opraw powinna być możliwie najmniejsza.

Pomocne będzie również specjalne oprogramowanie (np. edytory tekstu powiększające litery i grafiki). Dodatkowo wspomagając pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie do pracy towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Osoby niewidome mają prawo korzystania z komputera w systemie bezwzrokowym (bez użycia monitora) lub z zastosowaniem oprogramowania ułatwiającego. Zatrudnienie osoby niewidomej na wybranych stanowiskach pracy wymaga wprowadzenia odpowiedniej organizacji pracy, np. wynikającej z ograniczenia w przemieszczaniu się do siedziby klienta lub rozpoznawaniu mowy ciała podczas negocjacji z klientem. Ponadto wymagałoby to zainstalowania poręczów wzdłuż ścieżek komunikacyjnych, stałej lokalizacji elementów środowiska i stanowiska pracy, zorientowania faktury podłóg, ograniczenia lub eliminacji hałasu i światła dziennego. Konieczne jest dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem lub sygnalizacją wibracyjną. Nieodzowna jest współpraca z osobami sprawnymi.

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

#### **Osoby słabosłyszące**

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się (słuch wydolny socjalnie), co jest szczególnie ważne w przypadku osób pracujących w zespole, kontaktujących się z klientami lub kontrahentami.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 (drogi komunikacyjne, pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), sygnalizację wibracyjną lub z wykorzystaniem przewodnictwa kostnego, informującą o ewentualnym niebezpieczeństwie.

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

Pomocny w pracy jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

### **Osoby głuche i głuchonieme**

*(dotyczy tylko osób posługujących się językiem polskim w piśmie)*

Możliwość zatrudnienia osoby z tego rodzaju niepełnosprawnością jest bardzo ograniczona. Osoby głuche lub głuchonieme powinny pracować na wybranych stanowiskach, w zespołach, tam gdzie nie ma konieczności werbalnego kontaktowania się z osobami spoza zespołu. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego, oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się 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





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracownika (drogi komunikacyjne, pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

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

#### **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 odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniającą pracownika z niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można na wypracować taki obyczaj, że członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i biorą pod uwagę we współpracy. Można 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 być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Może liwo ci wsparcia przez trenera pracy byłyby jednak ograniczone tylko do sfery emocji i relacji z innymi, a więc nie dotyczyłyby 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 elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjatkowej 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 umożliwiający do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna także istnieć 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. Powinna to być praca spokojna, niewywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać i zapobiegać napadom.

Współpracownicy powinni być poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy.

**Uwaga.** Każdego przypadku zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.