



dr KAROLINA PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK (ORCID: 0000-0002-1349-6709)

dr KATARZYNA HILDT-CIUPIŃSKA (ORCID: 0000-0002-1219-1671)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: kapaw@ciop.pl

DOI: 10.54215/BP.2024.4.8.Pawlowska-Cyprysiak

Jak osoby z niepełnosprawnością intelektualną postrzegają pracę i swoje szanse na zatrudnienie?

Wyniki wywiadów pogłębionych

Fot. HalfPoint/Bigstockphoto



Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają niewielkie szanse na zatrudnienie, co wynika głównie z ich niewystarczającego wykształcenia. Dodatkowo barierą są takie elementy, jak wciąż bardzo niski poziom wiedzy społeczeństwa o potrzebach i możliwościach tej grupy, brak odpowiednich kwalifikacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, mała dostępność odpowiednich stanowisk pracy dla tej grupy czy też ogólne wysokie wymagania wobec produktywności i wydajności pracowników. Autorki artykułu przeprowadziły wywiady pogłębione z respondentami, a zebrane dane dotyczyły 30 osób z niepełnosprawnością intelektualną (21 osób udzieliło odpowiedzi samodzielnie, z kolei w imieniu dziewięciu pozostałych – ze względu na ich ograniczone możliwości udziału osobistego w wywiadzie – odpowiedzi udzielali ich opiekunowie). Podstawę badania stanowił opracowany kwestionariusz wywiadu bezpośredniego, który posłużył do zebrania opinii osób z niepełnosprawnością intelektualną na temat pracy oraz szans na jej podjęcie. Wyniki wywiadów pokazują, że te osoby chcą pracować zarobkowo, mają plany i aspiracje zawodowe. Zdają sobie również sprawę, że na możliwości ich zatrudnienia negatywnie wpływają panujące stereotypy.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność intelektualna, zatrudnienie, pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną

How do persons with intellectual disabilities perceive work and their chances of employment? Results of in-depth interviews

Persons with intellectual disabilities have little chance of employment, which is mainly due to the fact that they have insufficient education and, moreover, the level of society's knowledge about the needs and possibilities of this group is still very low. The authors of the article conducted in-depth interviews with the respondents, and the collected data concerned 30 people with intellectual disabilities (21 of whom provided answers unassistedly, while the guardians of the remaining nine, whose ability to participate in person in the interview was limited, provided answers on their behalf). The basis of the study was a direct interview questionnaire, which was used to collect the opinions of persons with intellectual disabilities about work and their chances of taking up work. The interview results show that these persons want to have paid work and have career plans and aspirations. They also realize that their employment opportunities are negatively affected by prevailing stereotypes.

Keywords: intellectual disability, employment, intellectually disabled employees

Wstęp

Niepełnosprawność intelektualna to termin określający poziom funkcjonowania poznawczego, w obrębie którego występują utrudnienia wpływające na odbieranie i przetwarzanie informacji oraz rozwiązywanie problemów. Ta niepełnosprawność związana jest również ze znacznymi ograniczeniami w zakresie funkcjonowania intelektualnego, zaburzeniami w zakresie zachowań adaptacyjnych oraz problemami dotyczącymi codziennego funkcjonowania [1]. Jest to niepełnosprawność całościowa, która wpływa na zdrowie, realizację ról społecznych oraz uczestnictwo w życiu społecznym [2].

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są jedną z najbardziej stygmatyzowanych i wykluczonych grup. Częściej niż ogół populacji doświadczają również problemów ze zdrowiem psychicznym [3].

Wyniki badań sytuacji osób z niepełnosprawnościami w Polsce pokazują, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną są postrzegane jako smutne, cierpiące, nieprzewidywalne, infantylnie i powolne. Z jednej strony – jako te, które potrafią się zaprzyjaźnić i kochać, a z drugiej – jako agresywne, o niechlujnym wyglądzie. W przypadku tej grupy można mówić o wielu stereotypach, które wpływają na unikanie zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i jej rodziny. Nierzadko mówi się tu o tzw. pozornej integracji, czyli wyrażaniu pozytywnych opinii na temat integracji tych osób ze środowiskiem, o ile ta integracja nie dotyczy osobiście osób wyrażających opinię i ich najbliższych. Ludzie pozytywnie odnoszą się również do aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, natomiast nie są skłonni do ich zatrudniania we własnych przedsiębiorstwach, a pomaganie tej grupie wywołuje więcej oporów niż w przypadku osób z niepełnosprawnością fizyczną [4].

Wypuklanie negatywnych cech i zanizanie możliwości rozwojowych osób z niepełnosprawnością intelektualną wynika z małej świadomości na temat skutków izolacji społecznej tej grupy oraz ogranicza jej stymulację ze strony środowiska [5].

Dla osób z niepełnosprawnością intelektualną praca stanowi jedną z najważniejszych wartości. Z jednej strony pomaga zapewnić byt, a z drugiej umożliwia osobisty rozwój i nawiązywanie kontaktów społecznych, powoduje wzrost samooceny, rozwija umiejętność decydowania i osiągnięcia niezależności [6]. Istnieje jednak wiele barier – zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych – które wpływają na niedostateczny poziom zatrudnienia tej grupy osób. Do tych barier można zaliczyć [7]:

- bariery wewnętrzne: brak motywacji, brak pewności siebie, nieodpowiednie doświadczenie zawodowe, zaburzone umiejętności czytania i pisanie, zaburzone umiejętności liczenia, przejawianie trudnych zachowań, trudności w zrozumieniu reguł i zasad panujących w zakładach pracy;
- bariery zewnętrzne: brak możliwości zatrudnienia, brak wsparcia, stygmatyzacja oraz dyskryminacja.

Wyniki badań wskazują również, że bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością intelektualną wynikają z faktu, że rynek pracy jest pełen niechęci do tych osób, lekceważący wobec nich, dyskryminujący i piętnujący [8]. Dodatkowo możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną są ograniczone przez: małą dostępność odpowiednich stanowisk pracy, ogólne wysokie wymagania wobec produktywności i wydajności pracowników [9] oraz obawy i opinie pracodawców [10]. Młodszy wiek, posiadanie wcześniejszych doświadczeń zawodowych, brak problemów w sferze behawioralnej i emocjonalnej oraz mniejsze nasilenie zaburzeń adaptacyjnych to czynniki zwiększające prawdopodobieństwo zdobycia oraz utrzymania pracy zawodowej na otwartym rynku pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną [11].

Z punktu widzenia pracowników powiatowych urzędów pracy w Polsce szanse na aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną są niewielkie. Główną tego przyczyną jest niski poziom wykształcenia tej grupy (zdecydowana większość tych osób ma wykształcenie podstawowe, a niewielka część – wykształcenie zawodowe specjalne) [5]. Dodatkowo konkurencja na rynku pracy z osobami pełnosprawnymi jest dość trudna. Poza tym, że osobom z niepełnosprawnością intelektualną brakuje wykształcenia i kwalifikacji, nie sprzyjają im postawy otoczenia. Badania pokazują, że zaledwie 3,1% osób z tej grupy ma stałą pracę, a kolejne 2,3% wykonuje pracę dorywczą lub sezonową [4]. Jednocześnie według badaczy osoby z trudnościami poznawczymi i emocjonalnymi – tak jak reszta społeczeństwa – chcą pracować w sposób uczciwy oraz osiągać zadowalające rezultaty zgodne z własnymi możliwościami psychofizycznymi i kwalifikacjami. Samo podjęcie zatrudnienia jest dla tej grupy istotnym aspektem stawania się osobami dorosłymi, daje poczucie samodzielności i niezależności oraz zaspokaja potrzebę przynależności [12]. Tym, co wspomaga tę grupę w przystosowaniu się, jest postawienie jej celów i stwarzanie zachęt. Ważna jest również otwartość środowiska i przyjazne nastawienie na pracownika z niepełnosprawnością [13].

Celem artykułu jest przedstawienie opinii osób z niepełnosprawnością intelektualną na temat zatrudnienia i pracy, aby poznać punkt widzenia tej grupy, a tym samym lepiej zrozumieć jej sytuację na rynku pracy.

Materiał i metoda

Metodę badawczą stanowiły wywiady pogłębione z osobami z niepełnosprawnością intelektualną lub ich opiekunami (w przypadku braku możliwości samodzielnego i świadomego wzięcia udziału w wywiadzie przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną), przeprowadzone na podstawie opracowanego kwestionariusza wywiadu. Kwestionariusz zawierał 16 pytań dla osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz 15 pytań dla ich opiekunów.

Blok pytań dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, odnoszących się do pracy zawodowej, dotyczył: wieku, płci, posiadanego zatrudnienia, osobistych opinii na temat szans na zatrudnienie i możliwości podejmowania pracy, opinii na temat trudności pojawiających się w pracy oraz stosunków z przełożonymi i ze współpracownikami.

Szczegółowe pytania z ankiety dotyczące pracy zawodowej brzmiały:

- Czy Pan/Pani pracuje?
- Gdzie Pan/Pani pracuje?
- Czym się Pan/Pani zajmuje?
- Gdzie chciałby/chciałaby Pan/Pani pracować?
- Czy uważają Państwo, że łatwo jest znaleźć pracę?
- Co ułatwia poszukiwanie pracy i jej znalezienie, a co utrudnia?
- Co jest trudne w pracy?
- W jaki sposób odnoszą się do Państwa współpracownicy?
- Czy atmosfera w pracy jest miła i przyjazna?
- A jakie są relacje z przełożonymi?
- Czy obsługują Państwo jakieś aplikacje w telefonie, komputerze?
- Jak to aplikacje?
- Co ułatwia obsługę takich programów/aplikacji?
- Czy korzystają Państwo na co dzień z telefonu Komputera?
- Jakie czynności wykonują Państwo w pracy?
- Czy te czynności są trudne?
- Które z nich sprawiają problem?
- Czy chcieliby Państwo mieć wsparcie w wykonywaniu pracy?

Blok pytań skierowanych do opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną, odnoszących się do pracy zawodowej, dotyczył: zatrudnienia podopiecznych, wykonywanej przez nich pracy, szans na zatrudnienie oraz trudności w tym zakresie z ich perspektywy, codziennego funkcjonowania w pracy, koniecznego wsparcia w zakresie codziennych czynności.

Szczegółowe pytania z ankiety, dotyczące pracy zawodowej, brzmiały:

- Czy Państwa podopieczni pracują?
- Czym zajmują się Państwa podopieczni? Od jak dawna?
- Czy trudno jest znaleźć Państwa podopiecznym zatrudnienie? Co sprawia im największe trudności w znalezieniu pracy?
- Jak radzą sobie w miejscu pracy? Co sprawia im trudność?
- Jak układają się stosunki ze współpracownikami? Jak układają się stosunki z przełożonym?
- Czy wymagają wsparcia w czynnościach dnia codziennego? Co sprawia im największą trudność?

Badaną grupę stanowiły osoby dobrane według płci, w wieku aktywności zawodowej, które wyraziły zgodę na udział w wywiadzie. Wywiad prowadzony był przez odpowiednio przygotowaną do tego osobę, która miała wiedzę na temat komunikowania się z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przekaz słowny był modyfikowany w zależności od możliwości

poznawczych respondentów. Każda osoba przed przystąpieniem do wywiadu została poinformowana o celu i sposobie jego przeprowadzenia oraz ryzyku związanym z udziałem w badaniu, a także podpisała dokument pn. „Formularz świadomej zgody na udział w badaniach”.

Wyniki wywiadów pogłębionych

Zebrane dane dotyczyły 30 osób z niepełnosprawnością intelektualną (21 osób udzieliło odpowiedzi w swoim imieniu, z kolei w imieniu dziewięciu pozostałych – ze względu na ich ograniczone możliwości udziału osobistego w wywiadzie – odpowiedzi udzielali ich opiekunowie). W grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną było 16 kobiet i 14 mężczyzn. Średnia wieku wyniosła ok. 31 lat (najmłodsza osoba miała 19 lat, a najstarsza – 60 lat). Trzy osoby z niepełnosprawnością intelektualną miały orzeczone lekki stopień niepełnosprawności, dziesięć osób – umiarkowany, a 14 osób – znaczny. Trzy osoby nie udzieliły informacji o tym, jaki stopień niepełnosprawności posiadają. W grupie biorącej udział w wywiadach bezpośrednich 13 osób było aktywnych zawodowo.

Opiekunowie, którzy brali udział w wywiadach, to osoby z najbliższej rodziny osób z niepełnosprawnościami (najczęściej rodzice), osoby pełnosprawne. Wspomagały one osoby z niepełnosprawnością intelektualną w wykonywaniu różnych czynności dnia codziennego, w tym m.in. w czynnościach higienicznych, ubieraniu się, poruszaniu się, planowaniu dnia i pilnowaniu jego rozkładu.

Osoby aktywne zawodowo pracowały w różnych miejscach, takich jak: teatr, McDonald's, sklep, centrum integracji, warsztaty terapii zajęciowej, ścianka wspinaczkowa czy pralnia. Do obowiązków zawodowych tych osób należało sprzątanie, szycie, wykonywanie prac porządkowych, kierowanie widowni na odpowiednie miejsca, sprawdzanie biletów czy też układanie towarów.

Wśród osób niepracujących większość stanowiły osoby uczestniczące w warsztatach terapii zajęciowej. Poza tym w tej grupie znalazły się osoby przebywające w domu dziennego pobytu czy domu samopomocy, uczęszczające do centrum kształcenia ustawicznego lub szkoły przysposabiającej do zawodu oraz uczestniczące w kwalifikacyjnym kursie zawodowym.

Zarówno osoby pracujące, jak i niepracujące zapytano o to, gdzie chciałyby pracować. W odpowiedzi respondenci wymieniali m.in. pracę przy rozkładach jazdy, obróbce zdjęć, opiece nad osobami starszymi, jako sprzątaczką, piosenkarką, masażystą, kelner, mechanik lub pomoc kuchenna, w hotelarstwie, magazynie.

Czy łatwo jest znaleźć pracę osobom z niepełnosprawnością intelektualną?

W celu poznania subiektywnego zdania respondentów na temat łatwości podejmowania przez nich zatrudnienia zapytano ich, czy łatwo

jest znaleźć pracę. Zarówno wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną, jak i wśród ich opiekunów zdania były podzielone. Według niektórych osób znalezienie pracy jest stosunkowo łatwe i wystarczą do tego chęci (padały m.in. takie odpowiedzi: „łatwo. W ogłoszeniach w internecie trzeba szukać”, „Jak ktoś chce, to łatwo. Zależy od osoby, która szuka”). Inne osoby wskazywały jednak, że znalezienie zatrudnienia nie jest rzeczą łatwą, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnościami („Teraz jest ciężko, ale niepełnosprawnym – jeszcze trudniej. Nawet nie wiem, dlaczego. Ci, którzy są zdolni, to by mogli pracować”).

Barier w znalezieniu pracy

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną zapytane o trudności i przeszkody w znalezieniu zatrudnienia odpowiadały, że:

- niełatwe jest prowadzenie rozmowy z obcymi osobami („Trzeba dzwonić, pytać, czy chcą do pracy. To jest trudne [...] dzwonić do obcych ludzi”);
- czas poszukiwania pracy i oczekiwania na informację zwrotną jest długi („Bo musisz czekać za długo”);
- brakuje ofert pracy dla osób z niepełnosprawnością i wciąż funkcjonują stereotypy na ich temat („Dla ludzi niepełnosprawnych, chorych nie ma pracy wcale”, „Ten nasz rynek pracy nie jest zaawansowany. Dużo jest stereotypów, że osoba z niepełnosprawnością to tylko powinna w domu siedzieć”);
- nie są świadome własnych umiejętności i kompetencji („Trzeba by wiedzieć, do czego człowiek się nadaje”) lub nie wiedzą, jak szukać pracy („Nie mam pomysłu, jak mogłabym ją znaleźć”).

Opiekunowie dodatkowo wskazywali na: obawę o brak konkurencyjności swoich podopiecznych na rynku pracy („Oni nie są konkurencyjni na otwartym rynku pracy”), wpływ problemów wynikających z samej niepełnosprawności na podejmowanie i utrzymywanie zatrudnienia („Nie wiem, czy pracodawca miałby cierpliwość do osoby, która na początku wymagałaby jednak pomocy asystenta”), wpływ rodziców (ich przekonani i postawy) na losy własnych dzieci („W dzisiejszych czasach nie jest trudno. Sama jestem pracodawcą, więc wiem, że pracodawcy często szukają osób z niepełnosprawnością. Wystarczy chęci. Ale podstawą jest wychowanie w domu – to, co się z domu wyniesie. Rodzice mogą dużo pomóc, ale mogą też nieraz dużo zawinić”).

Ułatwienia w podejmowaniu zatrudnienia

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną na pytania o to, co ułatwia im poszukiwanie i znalezienie pracy, wskazywały na:

- pomoc rodziców i znajomych („Znajomości mogą pomóc”);
- udział w szkoleniach („Szkolenie ułatwia”, „Szkolenie trzeba przejść”);
- posiadany poziom wykształcenia („Wykształcenie może?”, „Ułatwia wykształcenie [...]”;

„Pracodawca, jak widzi papiery, to też inaczej patrzy na osobę do pracy”, „Pomaga doświadczenie, kursy ukończone”);

- tworzenie miejsc pracy dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami („Musiałby być specjalne miejsca dla takich osób niepełnosprawnych”);
- posiadanie odpowiednich zdolności i umiejętności („Zdolności, umiejętności. I najlepiej się nie spóźniać”);
- korzystanie w internecie lub z usług urzędu pracy („Taka pomoc w urzędzie pracy... Internet też ułatwia”);
- cechy osobowości („I jeszcze łatwo jest, jak się jest taką osobą, co do każdego się odezwie. Ja jestem przebojowa, pożartować lubię, od razu do dziewczyn po imieniu...”).

Trudności w pracy

Co jest trudne w pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną? Na to pytanie respondenci udzielali różnych odpowiedzi. Wskazywali na czynniki związane z samym miejscem pracy i z czynnościami dnia codziennego.

Czynniki związane z czynnościami dnia codziennego, które przekładają się na postrzeganie pracy jako trudnej według osób z niepełnosprawnością intelektualną, to:

- poranne pobudki („Wstawanie rano, potem cały dzień trzeba pracować”);
- droga do pracy („Dojeżdżanie to jest kłopot. Ja jeżdżę zawsze sam, a pociągami sam bym nie mógł”, „Dla mnie trudne byłoby docieranie do pracy. Codzienne dojazdy do pracy byłyby trudne. No i jestem na wózkach, więc bariery architektoniczne...”).
- Z kolei do czynników związanych z miejscem pracy zaliczono:
 - trzymanie się ram czasowych, ustalonych przerw („Żeby się nie spóźnić. I żeby cały czas pracować. Cały dzień”);
 - słuchanie poleceń („Słuchanie poleceń, wyrzucanie śmieci, segregowanie. Przerwa jest łatwa, można się napić czegoś i zjeść, porozmawiać z innymi osobami”);
 - wymuszone tempo pracy („Jeszcze jak pracowałem w zakładach rybnych, to tam trzeba było szybko robić i to było trudne”);
 - praca z pieniędzmi („Pieniądże. Ja nie potrafię liczyć i kasy bym nie mogła obsługiwać. Ale jak będę zarabiała, to będę mieć konto w banku i będę chodzić do banku”);
 - praca sama w sobie, powierzone obowiązki („Codzienna praca. Obowiązki. Ranne wstawanie. Jakikolwiek zawód jest trudny”, „Żeby się nie spóźnić, żeby dobrze wykonywać obowiązki, żeby byli zadowoleni”, „Sama praca jest trudna”).

Z punktu widzenia opiekunów decydujące są czynniki związane z czynnościami dnia codziennego, z samym miejscem pracy, ale też z niepełnosprawnością i jej wpływem na funkcjonowanie.

Czynniki związane z samą niepełnosprawnością i jej wpływem na funkcjonowanie, które

przekładają się na postrzeganie pracy jako trudnej, to według opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną:

- pisanie ręczne („Z pisanem ręcznie byłby kłopot, bo on ma porażenie czterokończynowe i nie do końca sprawne ręce”);
- problemy z postrzeganiem („M. ma także problem z postrzeganiem. On jest lekko upośledzony, na granicy normy, ale siedmiodzinny dzień pracy to byłoby dla niego za dużo [...]. W pewnym momencie on się wyłącza”);
- łatwowierność („Pewnie obawa przed obcymi, ale i łatwowierność. Ona jest zbyt otwarta. Zawsze się boję, że ją ktoś może skrzywdzić, zranić”);
- problemy z pamięcią („Ona ma ograniczenia pamięci, mogłaby nie dopilnować, zapomnieć”).

Do czynników związanych z czynnościami dnia codziennego opiekunowie zaliczyli:

- trudność z pokierowaniem kogoś do konkretnego miejsca („Najtrudniejsze jest wskazanie konkretnego miejsca. Teatr ma trudny rozkład i te kierunki, przejścia są dla niej trudne – że np. przez balkon I, w lewo, II rzęd”);
- zachodzące zmiany („Zmiany. Ona źle znosi dynamikę zmian”).
Wśród czynników związanych z samym miejscem pracy opiekunowie wymieniali natomiast:
- akceptację ze strony innych, relacje międzyludzkie („I dla niej bardzo ważne są relacje międzyludzkie. Jeśli źle się gdzieś czuje w jakimś środowisku, to nie potrafi skupić się na pracy. Każde napięcie to u niej blokada. Jeśli pracodawca jest wymagający, musi być też wyrozumiały. To nie znaczy, że ma nie wymagać. Oni bardzo dużo potrafia zrobić, ale trzeba dać im dystans i czas”);
- brak odpowiedniego zakresu prac do wykonania („Nie wiem, ale chyba zakres prac do wykonania, sama praca, obawa, czy zrozumie polecenia, bo się może nie przyznać”);
- wymuszone tempo pracy („Tempo. Że trzeba szybko robić. No i ona nie lubi, jak ktoś jej mówi, co ma robić”).

Relacje z pracodawcami i ze współpracownikami

Aktywne zawodowo osoby z niepełnosprawnością intelektualną twierdziły, że atmosfera w miejscu pracy jest raczej przyjazna, a stosunki ze współpracownikami i z przełożonymi układają się dobrze („Jest miła. Przyjazna. Ja bym nie chciał pracować gdzie indziej”, „Rozmawiamy dużo. Śmiejemy się”, „Fajni są koledzy i koleżanki. Miła jest atmosfera”). Jedna z osób zwróciła jednak uwagę, że zdarzają się sytuacje negatywne, wyśmiewanie i brak akceptacji ze strony innych („Bo jak jest praca chroniona nawet, to mogą się znaleźć osoby niegrzeczne, mogłyby się śmiać. Nie są otwarci na chorych ludzi”).

Pozytywną opinię na temat atmosfery w pracy swoich podopiecznych podzielają również opiekunowie osób z niepełnosprawnością intelektu-

alną („Teraz się zmienił kierownik, więc nie wiem do końca, jak będzie, ale M. wszyscy tam lubią. Mają spotkania integracyjne, jest zawsze zapraszany”, „Wszystkich tam zna i są dla niej mili, zna aktorów, śledzi ich na Facebooku, przeżywa, że np. biorą ślub, pisze z koleżankami, z którymi pracuje. Ona wszystkich lubi, nie powie o nikim nigdy nic złego. Oczywiście są pracownicy, którzy są bardzo mili i otwarci, inni – mniej”). Jedynie dwie osoby wskazały na problemy ze współpracownikami („Ciężko jej jest. Niektórzy z nią też nie chcą przez jej chorobę rozmawiać. To jest od dziecka, ona ma taką senność, ospała jest, tempo ma żółwie, jest bardzo powolna”) lub z przełożonym („Atmosfera nie jest zła. Tylko te kłopoty z przełożonym. On [podopieczny – przypis red.] dwa miesiące w zasadzie pracował na czarno, pozbawiony urlopu. Styczeń i luty. I teraz, jak dostaje wolne, to musi odrobić. Byłam w ZUS, ma za styczeń niezapłacone ubezpieczenie”).

Wsparcie w miejscu pracy

Zdaniem osób z niepełnosprawnością intelektualną wsparcie z zewnątrz jest potrzebne zwłaszcza na początku drogi zawodowej („Na początku bym potrzebowała pomocy [...]. Ale potem już sama sobie poradzę”, „Przydałoby się na początku. Ja teraz przyuczałam osobę, ale ona przez tydzień nie dała rady i z nią nie podpisali umowy”, „Żeby mi ktoś pomógł, bym chciał”). Osoby biorące udział w badaniach wskazały, że w ramach takiego wsparcia chciałyby otrzymywać informacje dotyczące sposobu wykonywania danej pracy, instrukcje postępowania krok po kroku.

W grupie osób biorących udział w wywiadach pogłębionych znalazło się również kilka takich, które podkreślały własną samodzielność i niechęć do pomocy z zewnątrz („Lubię sama wszystko robić”, „Nie potrzebuję pomocy przy żadnych rzeczach”, „Ja jestem samodzielny. Sam wracam autobusem. Nie lubię, jak ktoś mi podpowiada. Jak trzeba pokazać, to trzeba, ale jeden raz wystarczy”).

Dyskusja i podsumowanie

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną biorące udział w wywiadach wskazały, że chcą podejmować zatrudnienie i pracować, podobnie jak reszta społeczeństwa. Uczestnicy wywiadów wskazywali na takie czynności i zajęcia, które chcieliby wykonywać w wymarzonej pracy, oraz deklarowali chęć do podejmowania i utrzymywania aktywności zawodowej. Na te pozytywne postawy wobec zatrudnienia wskazują również badania Petrovskiego i Gleesona [14]. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są zadowolone z podejmowania aktywności zawodowej i z wykonywanej pracy jako takiej. Dzięki pracy zyskują poczucie własnej skuteczności, możliwość utrzymywania kontaktów społecznych oraz doświadczenia samodzielności [15]. Zatrudnienie na otwartym rynku pracy jest ważne ze względu na poczucie bycia częścią społeczeństwa i wypełniania zadań życiowych [16].

Jak wskazywała osoba przeprowadzająca wywiady i mająca okazję do obserwowania ankietowanych, respondenci ze znacznym stopniem niepełnosprawności bardzo często funkcjonowali znacznie lepiej, niż wskazywałby na to stan ich zdrowia, zwłaszcza że niepełnosprawność intelektualna była w ich przypadku połączona z dodatkową niepełnosprawnością, np. w zakresie funkcjonowania manualnego czy ruchowego. Jednakże po przyjrzeniu się grupie biorącej udział w wywiadach pogłębionych uwagę zwraca występująca niezgodność pomiędzy umiejętnościami i komunikatywnością tych osób a ich miejscem na rynku pracy. Wśród osób pozostających biernymi zawodowo obok osób niżej funkcjonujących znajdują się osoby: kończące zaoczną szkołę policealną, po zasadniczej szkole zawodowej, kończące szkołę specjalną przysabiającą do zawodu czy też aktualnie uczęszczające do centrum kształcenia ustawicznego oraz uczestniczące w kwalifikacyjnym kursie zawodowym. Te zależności w grupie osób biorących udział w wywiadzie bezpośrednim są odrębne od tych, które można znaleźć w literaturze, tj. że to osoby słabiej funkcjonujące i gorzej wykształcone są nieaktywne zawodowo [4].

Zarówno osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jak i ich opiekunowie mają podzielone zdania na temat łatwości zdobycia zatrudnienia. Warto jednak zwrócić uwagę na poziom świadomości respondentów odnośnie do tego, jak dana niepełnosprawność wpływa na ograniczenie możliwości podjęcia pracy zarobkowej. Badania Akkermanna i in. [17] potwierdzają też, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną są świadome swoich możliwości i ograniczeń. Wiązać się to może również z poczuciem wyobcowania, odrzucenia i bycia dyskryminowanym ze względu na rodzaj schorzenia. Według Voermansa i in. [16] osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają poczucie zależności od innych oraz stygmatyzacji w środowisku pracy. Błędne przekonania i błędne postrzeganie tej grupy negatywnie wpływają na jej aktywność zawodową [18]. Jest to jedna z najbardziej stygmatyzowanych i wykluczonych grup. Częściej niż ogół populacji osoby z niepełnosprawnością intelektualną doświadczają również problemów ze zdrowiem psychicznym [3]. Na zniechęcające podejście do aktywności zawodowej tej grupy, jej lekceważenie, dyskryminowanie i piętnowanie wskazują również badania Meltzer, Robinson i Fisher [8].

Według osób z niepełnosprawnością intelektualną trudności z poszukiwaniem i ze znalezieniem pracy wynikają z konieczności nawiązania kontaktu z obcymi osobami, z długiego czasu oczekiwania na informację zwrotną, a także z braku ofert pracy oraz niewiedzy, jak i gdzie szukać zatrudnienia. Z drugiej strony osoby te wskazują na wciąż funkcjonujące stereotypy na ich temat oraz na brak świadomości co do własnych umiejętności, które predysponowałyby do konkretnych prac. Na niską samoocenę, małą wiarę w siebie i w możliwość

odniesienia sukcesu oraz bierność, skutkującą brakiem podejmowania działań w kierunku zmiany własnej sytuacji, wskazuje również Skura [12]. Dodatkowo niska pewność siebie w zakresie podejmowania aktywności zawodowej w tej grupie może wpływać na brak wzorców związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością intelektualną [19]. W konsekwencji osoby będące absolwentami szkół zawodowych nie mają wystarczających kompetencji, by sprostać wymaganiom zawodowym, lub podejmują zatrudnienie, które nie jest zgodne z ich wykształceniem. Dodatkowo często lokalny rynek pracy nie jest ani przygotowany, ani otwarty na zatrudnienie tej grupy osób [6]. Skura [12] zwraca ponadto uwagę na: ignorowanie potrzeby zatrudniania tej grupy i potencjalnych korzyści z tym związanych, nieznaną możliwośći zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną czy też brak wiedzy o istniejących systemach zatrudnienia. Pracodawcy dostrzegają więcej przeszkód i problemów niż korzyści związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością intelektualną, a zwłaszcza dostrzegają brak umiejętności w tej grupie oraz problemy prawne związane z zatrudnianiem tych osób. Podobnie odnoszą się oni do zatrudniania osób z niepełnosprawnością psychiczną [20]. Dodatkowo wiedza pracodawców na temat trudności, jakie muszą pokonać w miejscu pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jest bardzo mała – pracownicy ci otrzymują mniejszą pomoc od przełożonych, nie oferuje się im również systemu wsparcia [19].

Opiekunowie podkreślali, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są konkurencyjne na rynku pracy, zwracali też uwagę na problemy wynikające z samej niepełnosprawności oraz z wpływu rodziców na postawy i losy własnych dzieci. Wsparcie rodzin i innych osób stanowiących sieć społeczną jest dla osób z niepełnosprawnością intelektualną bardzo ważne w kontekście możliwości znalezienia, podjęcia i utrzymania zatrudnienia [21, 22]. Z drugiej jednak strony zamieszkiwanie ze swoimi rodzinami może u osoby z niepełnosprawnością wzmacniać bierność i prowadzić do wyuczonej bezradności, a także przyczyniać się do utrwalania stereotypu zależności od innych i braku samodzielności [23].

Jak twierdzą osoby z niepełnosprawnością intelektualną, w znalezieniu pracy mogłyby im pomóc: wsparcie innych osób (rodziców, znajomych, koleżanek i kolegów), tworzenie miejsc pracy przeznaczonych dla osób z niepełnosprawnościami, posiadane zdolności i umiejętności, korzystanie z internetu lub usług urzędu pracy. Na posiadanie odpowiednich umiejętności oraz na wpływ oczekiwań rodziny jako czynników mających związek z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością intelektualną wskazują Southward i Kyzar [24], którzy obszary te umieścili obok innych obszarów istotnych dla tego zagadnienia. Pozostałe wskazane przez nich obszary to: podejmowanie zatrudnienia podczas trwania nauki szkolnej, ukończenie szkoły średniej, udział

w kształceniu pomaturalnym czy też wprowadzenie do indywidualnego planu edukacyjnego celów związanych z zatrudnieniem na otwartym rynku pracy.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które wzięły udział w wywiadach, do trudności wynikających z podejmowania pracy zawodowej zaliczyły: konieczność trzymania się ram czasowych i ustalonych przerw, słuchania poleceń i wstawania rano, drogę do pracy, konieczność utrzymania tempa pracy i obowiązki z niej wynikające. Dodatkowo opiekunowie tych osób wskazywali na inne trudności, takie jak: mała tolerancja na zachodzące zmiany, problemy wynikające z samej niepełnosprawności (np. łatwowierność, problemy z pamięcią), brak akceptacji ze strony innych czy nieodpowiedni zakres obowiązków zawodowych.

Atmosfera w miejscu pracy według pracujących osób z niepełnosprawnością intelektualną jest raczej miła i przyjazna, a stosunki ze współpracownikami i z przełożonymi układają się dobrze, choć czasami zdarzają się nieprzyjemne sytuacje. Również opiekunowie osób z niepełnosprawnością intelektualną w większości potwierdzają, że w miejscu pracy ich podopiecznych panuje dobra atmosfera, aczkolwiek niektórzy wskazywali na problemy podopiecznych ze współpracownikami lub z przełożonym. Analiza literatury pokazuje, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają zarówno pozytywne, jak i negatywne doświadczenia związane z zatrudnieniem. Wynikają one głównie z relacji interpersonalnych w miejscu pracy oraz postaw, jakie przejawiają pracodawcy i współpracownicy. Według Akkermana i in. [17] osoby z niepełnosprawnością intelektualną pozytywnie oceniają relacje ze współpracownikami. Jednak niektóre osoby z niepełnosprawnością intelektualną doświadczają dyskryminacji, która wynika głównie z błędnego postrzegania tej grupy przez społeczeństwo i z mylnych przekonań na jej temat [18]. Zaangażowanie w pracę u tych osób jest tym większe, im bardziej się wpisują w kulturę miejsca pracy. Nie bez znaczenia są więc poczucie akceptacji w miejscu pracy oraz wsparcie społeczne [22].

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną zaznaczają, że w kontekście wykonywania przez nie pracy potrzebne jest im wsparcie z zewnątrz (zwłaszcza na początku kariery zawodowej), które polegałoby na wyjaśnieniu krok po kroku, co i jak należy wykonać. Część osób jednak podkreślała własną samodzielność i niechęć do oferowanej im pomocy. Manifestowanie tej samodzielności może wynikać z motywującego komunikatu, który te osoby słyszą na co dzień, oraz z przekonania, że korzystanie z pomocy oznacza pokazanie niekompetencji i słabości.

Wyniki wywiadów wskazują, że z osoby z niepełnosprawnością intelektualną chcą być samodzielne i aktywne zawodowo, aczkolwiek mają świadomość, że na możliwości ich zatrudnienia negatywnie wpływają panujące stereotypy. Z drugiej strony osoby z niepełnosprawnością intelek-

tualną mają poczucie, że zdobycie zatrudnienia nie jest trudne, zwłaszcza gdy ma się odpowiednie wykształcenie i umiejętności oraz wsparcie ze strony rodziny i znajomych. Relacje między pracownikami z niepełnosprawnością a pracodawcami czy współpracownikami są oceniane jako pozytywne.

Należy podejmować działania na rzecz tworzenia takich środowisk zawodowych, w których osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą liczyć na wsparcie otoczenia oraz wykorzystanie ich potencjału. Dzięki temu osoby z niepełnosprawnością intelektualną będą mogły poprawić jakość własnego życia oraz zyskają szansę na integrację społeczną.

BIBLIOGRAFIA

- [1] SHREE A., SHUKLA P.C. Intellectual Disability: definition, classification, causes and characteristics. *Learning Community*. 2016 7(1): 9-20.
- [2] BUNTINX W.H.E., SCHALOCK R.L. Models of Disability, Quality of Life, and Individualized Supports: Implications for Professional Practice in Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. 2010, 7(4): 283-294.
- [3] MARRIOTT C. i in. Experiences of shame and intellectual disabilities: Two case studies. *Journal of Intellectual Disabilities*. 2020, 24(4): 489-502.
- [4] ODOJ G. Problemy integracji społecznej osób niepełnosprawnych intelektualnie. [W:] E. Górnikowska-Zwolak, W. Walkowska (red.), *Dzieło Lucyny Frąckiewicz inspiracją dla współczesnej polityki społecznej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2015.
- [5] STELTER Ź. Młodzi dorośli z niepełnosprawnością intelektualną: kontekst społeczny. [W:] A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Smoczyńska (red.), *Diagnoza potrzeb i modele pomocy dla osób z ograniczeniami sprawności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2010.
- [6] KORZENIOWSKA R. Inkluzja społeczna dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną na przykładzie wsparcia społecznego. *Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania*. 2018, III(28): 97-118.
- [7] TREMBATH D. i in. Employment and Volunteering for Adults With Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. 2010, 7(4): 235-238.
- [8] MELTZER A., ROBINSON S., FISHER K.R. Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. *Social Policy & Administration*. 2020, 54(1): 88-101.
- [9] MOORE K., MCDONALD P., BARTLETT J. Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*. 2018, 43(3): 328-338.
- [10] ZAPPELLA E. Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and

medium enterprises: an Italian research. *Journal of Intellectual Disabilities*. 2015, 19(4): 381-392.

[11] SIPERSTEIN G.N., HEYMAN M., STOKES J.E. Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2014, 41(3): 165-178.

[12] SKURA M. Znaczenie wsparcia grupy w życiu osób z niepełnosprawnością intelektualną pracujących i gotowych do pracy. *Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo*. 2019, 1(43): 41-57.

[13] WOLSKA D. Poziom umiejętności życiowych osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną – beneficjentów zatrudnienia wspomaganego. *Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej*. 2016, 24: 20-34.

[14] PETROVSKI P., GLEESON G. The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*. 1997, 22(3): 199-211.

[15] GARRELS V., HØYBRÅTEN SIGSTAD H.M. Motivation for Employment in Norwegian Adults with Mild Intellectual Disability: The Role of Competence, Autonomy, and Relatedness. *Scandinavian Journal of Disability Research*. 2019, 21(1): 250-261.

[16] VOERMANS M.A. i in. The value of competitive employment: In-depth accounts of people

with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*. 2021, 34(1): 239-249.

[17] AKKERMAN A. i in. Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study using Photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2014, 27(6): 542-554.

[18] PING YING LI E. Self-perceived equal opportunities for people with intellectual disability. *International Journal of Rehabilitation Research*. 2004, 27(3): 241-245.

[19] CAVANAGH J. i in. Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2017, 55(1): 6-43.

[20] KOCHAN A., FISCHER L., WEBER G. The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2018, 31(1): 120-131.

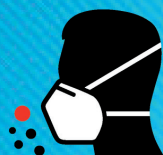
[21] PETNER-ARREY J., HOWELL-MONETA A., LYSAGHT R. Facilitating employment opportunities for adults with intellectual and developmental disability through parents and social network. *Disability and Rehabilitation*. 2016, 38(8): 789-795.

[22] ELLENKAMP J.J.H. i in. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2016, 26(1): 56-69.

[23] BAŹKA J. Wspieranie społecznej inkluzji osób z niepełnosprawnością intelektualną – na przykładzie zakładu aktywności zawodowej. *Dyskursy Młodych Andragogów*. 2019, 20: 105-120.

[24] SOUTHWARD J.D., KYZAR K. Predictors of Competitive Employment for Students with Intellectual and/or Developmental Disabilities. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*. 2017, 52(1): 26-37.

Opracowano i wydano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w 2020 r. w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (zadanie nr 2.SP.25 pt. „Opracowanie wirtualnego asystenta pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną”). Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.



**Chroń siebie i innych
Noś półmaskę**

Ogólnopolska kampania społeczna mająca na celu poprawę świadomości w zakresie doboru oraz zasad stosowania półmasek filtrujących w życiu zawodowym i prywatnym

 @nospolmaske

 www.facebook.com/nospolmaske

 www.ciop.pl/nos-polmaske

