
ZATRUDNIENIE

EMPLOYMENT

Ewa Zasepa

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa
ORCID: 0000-0002-8348-2898

Wojciech Otrębski

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin
ORCID: 0000-0002-8566-0379

Charakterystyka osób z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczących w warsztatach terapii zajęciowej i dobrze przystosowanych do sytuacji pracy

„[...] przez pracę człowiek staje się bardziej człowiekiem”
(Jan Paweł II)

Streszczenie

Celem artykułu jest poznanie i opisanie osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczących w warsztatach terapii zajęciowej i charakteryzujących się dobrym poziomem przystosowania do sytuacji pracy. Przy opisie ich funkcjonowania uwzględniono profil umiejętności przystosowania się do pracy. Ponadto dokonano charakterystyki zachowania adaptacyjnego i preferencji czynności zawodowych, które przyjęto jako zmienne wyjaśniające poziom przystosowania do sytuacji pracy. Starano się również poznać subiektywną perspektywę osób dotyczącą sytuacji związanej z zatrudnieniem. Analizy oparte są na wynikach badań 190 osób wyłonionych spośród 1000. Osoby te charakteryzowały się wysokim poziomem przystosowania do sytuacji pracy ocenionym przy zastosowaniu Skali Przystosowania do Sytuacji Pracy. W badaniu zastosowano również następujące techniki: System Oceny Zachowań Adaptacyjnych (ABAS-3), Inwentarz Preferencji Czynności Zawodowych oraz ankietę „Ja i praca”. Uzyskane wyniki badań wskazują na zróżnicowany profil umiejętności przystosowania do sytuacji pracy. Poziom zachowania adaptacyjnego jest stosunkowo dobry, profil preferowanych czynności zawodowych – istotnie zróżnicowany. Większość osób chciałaby podjąć pracę, kierując się zarówno motywami zewnętrznymi, tj. względami finansowymi, jak i wewnętrznymi – chęcią rozwoju i samostanowienia.

Słowa kluczowe

niepełnosprawność intelektualna, warsztaty terapii zajęciowej, przystosowanie do sytuacji pracy, zachowanie adaptacyjne, preferencja czynności zawodowych

Characteristics of People with Intellectual Disabilities who are Well-adapted to the Work Situation and Participate in Occupational Therapy Workshops

Abstract

This article aims to describe adults with intellectual disabilities who participate in occupational therapy workshops and have a good level of adaptation to work. In describing their functioning, the profile of adaptation skills was taken into account. In addition, adaptive behavior and occupational preferences were characterized and taken as explanatory variables for the level of adaptation to the work. Efforts were also made to understand people's subjective perspectives on the employment situation. The analyses are based on the results of a survey of 190 people selected from a pool of 1,000. These people were characterized by a high level of adaptation to the work situation as assessed using the Work Situation Adaptation Scale. The study also used the following techniques: the Adaptive Behavior Assessment System (ABAS-3), the Reading Free Occupational Task Interest Inventory for Intellectual Disability Persons and the "Me and Work" questionnaire. The results of the study indicate a diverse profile of adaptability to work situations. The level of adaptive behavior is relatively good, while the profile of preferred occupational activities is significantly varied. Most people would like to take a job guided by both extrinsic motives, i.e. financial considerations, and intrinsic motives – the desire for development and self-determination.

Keywords

intellectual disabilities, occupational therapy workshops, adaptation to work situation, adaptive behavior, occupational preferences

Wprowadzenie

W okresie dorosłości jednym z głównych zadań życiowych i rozwojowych jest praca¹. Jest ona ważna dla każdego człowieka niezależnie od stanu zdrowia i sprawności. Pełni również znaczącą rolę w życiu osób z niepełnosprawnością intelektualną, zaspokajając wiele potrzeb nie tylko materialnych, ale również społecznych i osobistego rozwoju^{2,3,4,5,6}. Dzięki pracy bowiem człowiek może czuć się potrzebny, ważny, mieć zaspokojoną potrzebę szacunku, poczucie spełnionego i niezależnego życia. Dzięki pracy mogą być zaspokojone potrzeby społeczne, w tym kontaktu z innymi, nagród społecznych, zrozumienia innych. Praca umożliwia osobom zdobycie finansowej niezależności ważnej nie tylko dla zaspokojenia własnych potrzeb, ale również potrzeb innych, w tym domowników. Sprzyja również doświadczaniu sukcesu i opanowaniu umiejętności ważnych dla radzenia sobie w życiu^{7,8}. Praca może mieć wpływ na obiektywną i subiektywną jakość życia osób z niepełnosprawnością intelektualną zarówno w aspekcie hedonistycznym, jak i eudajmonistycznym^{9,10,11,12}.

¹ A.I. Brzezińska, K. Appelt, B. Ziółkowska, *Psychologia rozwoju człowieka*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki. T. 2*, red. J. Strelau, D. Doliński, Gdańsk, GWP, 2008, s. 95–292.

² L. Dyczewski, *Praca i kultura*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa, IP i SS, 2004, 36–51.

³ J. Ellenkamp, E. Brouwers, P. Embregts, M. Joosen, J. Weeghel, *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, Nr 26, s. 56–69.

⁴ A. Jahoda, J. Kemp, S. Riddell, P. Banks, (2008). *Feelings about work: a review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities*. „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, 2008, Nr 21(1), s. 1–18.

⁵ S. Kowalik, *Stosowana psychologia rehabilitacji*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 2018.

⁶ W. Otrębski, *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*. Lublin, Wydawnictwo KUL, 2007.

⁷ C. Gobelet, F. Franchignoni, *Vocational rehabilitation*, „Vocational Rehabilitation”, 2006, Nr 35, s. 3–16.

⁸ E. Temizkan, C. Davutoğlu, O.T. Aran, H. Kayihan, *Effects of vocational rehabilitation group intervention on motivation and occupational self-awareness in individuals with intellectual disabilities: a single blind, randomised control study*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, 2021, Nr 35, s. 196–204.

⁹ G. Balboni, G. Mumbardó-Adam, A. Coscarelli, *Influence of adaptive behaviour on the quality of life of adults with intellectual and developmental disabilities*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, 2020, Nr 33, s. 584–594.

¹⁰ D. McCausland, P. McCallion, D. Brennan, M. McCarron, *In pursuit of meaningful occupation: Employment and occupational outcomes for older Irish adults with an intellectual disability*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, 2020, Nr 33, s. 386–397.

¹¹ J. Merrells, A. Buchanan, R. Waters, *‘We feel left out’: Experiences of social inclusion from the perspective of young adults with intellectual disability*. „Journal of Intellectual and Developmental Disability”, 2019, Nr 44, s. 13–22.

¹² R.N. Blick, K. Litz, M. Thornhill, A. Goreczny, A., *Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities*, „Research in Developmental Disabilities”, 2016, Nr 53, s. 358–366.

Jest też istotnym wyznacznikiem samostanowienia, a także poczucia wartości własnej osoby, dzięki temu, iż wzmacnia poczucie autonomii, dumy, kontrolę nad życiem i samoskuteczność^{13,14,15}. Na znaczenie pracy wskazują nie tylko wyniki obiektywnych badań, ale też wypowiedzi samych osób z niepełnosprawnością intelektualną uzyskane w ramach badań jakościowych^{16,17}. Osoby te wskazują m.in. na to, iż dzięki pracy mają one poczucie bycia kompetentnym, spełnionym, potrzebnym. Jednocześnie brak pracy i niepowodzenia w jej poszukiwaniach wiążą się nie tylko z trudniejszą sytuacją życiową osób, np. niedostatecznymi środkami materialnymi czy ubogimi relacjami społecznymi. Osoby boleśnie odczuwają brak akceptacji społecznej, stereotypowe widzenie niepełnosprawności jako tylko zespołu deficytów, a także swojej nieużyteczności i „inności”.

Doświadczenie niepełnosprawności stanowi duże wyzwanie dla samych osób oraz dla ich bliskich i otoczenia. Życie osób z niepełnosprawnością jest trudniejsze niż osób zdrowych i sprawnych. Widać to również na etapie przygotowania i realizowania różnych form zatrudnienia. Pomimo dużego znaczenia, jakie praca ma w życiu każdego człowieka, analiza sytuacji osób z niepełnosprawnością, a szczególnie z niepełnosprawnością intelektualną, wskazuje na wiele trudności. Osoby te są rzadziej zatrudniane w porównaniu do osób nie tylko zdrowych, ale też do osób z innego rodzaju niepełnosprawnościami^{18,19} (por. Snell i in., 2009; Vornholt, i in., 2013). Dane pochodzące z różnych krajów wskazują na duże trudności na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektu-

¹³ A. Jahoda, J. Kemp, S. Riddell, P. Banks, *Feelings about work: a review of the socio – emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities”, 2008, Nr 21(1), s. 1–18.

¹⁴ M.L. Wehmeyer, *Employment status and perceptions of control of adults with cognitive and developmental disabilities*, „Research in Developmental Disabilities”, 1994, Nr 15, s. 119–131.

¹⁵ R.G. Cinamon, L. Gifsh, L., *Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation*, „The Career Development Quarterly”, 2004, Nr 52, s. 212–224.

¹⁶ D. Ramsey, J. Cameron, R. Harrison, S. Young, *‘Never think doing a job is easy’: The lived experience of work for people who have an intellectual and developmental disability*, „Royal College of Occupational Therapists”, 2022, Nr 85, s. 880–890.

¹⁷ M.E. Snell, R. Luckasson, with: S. Borthwick-Duffy, V. Bradley, W.H.E. Buntinx, D.L. Coulter, E.P.M. Craig, S.C. Gomez, Y. Lachapelle, A. Reeve, R.L. Schalock, K.A. Shogren, S. Spreat, M.J. Tassé, J.R. Thompson, M.A. Verdugo, M.L. Wehmeyer, M.H. Yeager, *Characteristics and needs of people with intellectual disability who have higher IQs*, „Intellectual and Developmental Disabilities”, 2009, Nr 47, s. 220–233.

¹⁸ K. Vornholt, P. Villotti, B. Muschalla, J. Bauer, A. Colella, F. Zijlstra, *Disability and employment – Overview and highlights*, „European Journal of Work and Organizational Psychology”, 2018, Nr 27, s. 40–55.

¹⁹ A. Andrews, J. Rose, *A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities*, „Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities”, 2010, Nr 7, s. 239–244.

alną^{20,21,22,23,24,25}. W Polsce wskaźnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością wynosi ok. 30%, a osób z niepełnosprawnością intelektualną – 8,5%^{26,27}.

W raporcie „Warsztaty Terapii Zajęciowej” (2021) wydanym przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych zawarta jest informacja, iż tylko 1,5% uczestników warsztatów terapii zajęciowej otrzymuje pracę zarówno na otwartym rynku pracy, jak i w zakładach pracy chronionej.

Wyniki badań, a także analiza obserwacji życia codziennego, skłaniają do refleksji nad kondycją psychospołeczną osób z niepełnosprawnością intelektualną w aspekcie przystosowania do sytuacji pracy i czynników je warunkujących. Warto bowiem zwrócić uwagę na możliwości tych osób związane z wykonywaniem pracy.

W przedstawionym artykule skupiono się na ocenie profilu różnych umiejętności ważnych dla przystosowania do pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczących w warsztatach terapii zajęciowej charakteryzujących się wysokim jego poziomem. Wybór taki miał na celu nie tylko ujednolicenie grupy, ale także ukazanie możliwości tych osób na rynku pracy. Starano się też poznać i opisać zależności między zachowaniem adaptacyjnym i preferowanymi czynnościami zawodowymi a poziomem przystosowania do sytuacji pracy. Ponadto przedstawiono percepcję swojej sytuacji związanej z przygotowaniem i podjęciem pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Poniżej podano wyjaśnienie podstawowych terminów ujętych w badaniu.

Przystosowanie do sytuacji pracy, czyli zmienna wyjaśniana w przedstawionym w tym artykule projekcie badawczym, to poziom rozwoju umiejętności poznawczych, społecznych i praktycznych, w tym kompetencji zawodowych warunkujący efektywne wykonywanie pracy. Istnieje więc szereg jego wskaźników. Otrębski i Wiącek²⁸ grupują je w następujące obszary i wymiary przystosowania: Przystosowanie w obszarze relacji do Ja (samoobsługa, umiejętności poznawcze, kierowanie sobą),

²⁰ A.J. Goreczny, E.E. Bender, G. Caruso, C.S. Feinstein, *Attitudes toward individuals with disabilities. Results of a recent survey and implications of those results*. „Research in Developmental Disabilities”, 2011, Nr 32, s. 1596–1609.

²¹ R. Lysaght, J. Šiska, O. Koenig, *International employment statistics for people with intellectual disability-the case for common metrics*, „Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities”, 2015, Nr 12, s. 112–119.

²² K. Bates, D. Goodley, K. Runswick-Cole, *Precarious lives and resistant possibilities. The labour of people with learning disabilities in times of austerity*, „Disability & Society”, 2017, Nr 32, s. 160–175.

²³ W. Otrębski, *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*. Lublin, Wydawnictwo KUL, 2007.

²⁴ N. Vera-Gajardo, P. Müller-Ferrés, J.C. Beltrán-Véliz, *Psychological well-being of working adults with intellectual disabilities: A systematic review*, „Organizational Cultures: An International Journal”, 2024, Nr 24, s. 157–171.

²⁵ D. Kukla, W. Duda, M. Czerw-Bajer, *Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa, Wydawnictwo Difin, 2011.

²⁶ A. Woynarowska, *Na marginesie otwartego rynku pracy, o wykraczaniu poza stereotyp „nieproduktywnego ciała” i możliwości bycia pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnej Polsce*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja”, 2023, Nr 4, s. 40–52.

²⁷ W. Otrębski, G. Wiącek, *Jestem dorosły – chcę pracować. Skala Przystosowania do Sytuacji Pracy Osób z Niepełnosprawnością Umysłową. Podręcznik*. Lublin, Europerspektywa, 2012a, s. 6.

²⁸ R. Schalock, R. (red.), *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of support* (12th edition). Washington, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2021, s. 1.

Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Inni (zaradność społeczna, relacje społeczne), Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Praca (umiejętności w sytuacjach zadaniowych).

Zmiennymi wyjaśniającymi w tym projekcie badawczym są zachowanie adaptacyjne oraz preferowane czynności zawodowe.

Zachowanie adaptacyjne jest to „efektywne, samodzielne i odpowiedzialne zachowanie stosownie do wieku życia osoby i środowiska, w którym żyje. Składają się na nie trzy grupy umiejętności, tj. poznawcze, społeczne i praktyczne”²⁹. Jest to konstrukt wielowymiarowy. Zachowanie adaptacyjne jest z jednej strony wyznaczone wrodzonymi możliwościami osoby, z drugiej zaś – jest wyuczone dzięki własnej aktywności i wsparciu społecznemu.

Preferencje czynności zawodowych są powiązane z zainteresowaniami zawodowymi, choć nie są tym samym. Poszczególne czynności mogą być wykonywane w różnych zawodach i w różnych miejscach pracy. Osobom z niepełnosprawnością intelektualną, z racji deficytów poznawczych, łatwiej wskazać konkretną czynność, którą woleliby wykonywać w swojej pracy, niż zawód, istoty którego niekiedy nie mają świadomości.

Metodologia badań własnych

Problem badawczy

W przedstawionym artykule starano się scharakteryzować osoby z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczące w warsztatach terapii zajęciowej, które mają wysoki poziom przystosowania do sytuacji pracy oceniony za pomocą Skali Przystosowania do Sytuacji Pracy.

Główne cele badawcze są następujące:

1. Poznanie i opisanie różnych obszarów i wymiarów przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną.
2. Poznanie i opisanie czynników współwystępujących z lepszym przystosowaniem do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną.
3. Poznanie i opisanie subiektywnej perspektywy sytuacji pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Cele te można próbować uszczegółowić w postaci następujących pytań badawczych:

1. Jaki jest profil umiejętności przystosowania się do sytuacji pracy w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną wysoko przystosowanych do niej?
2. Jaki jest poziom zachowania adaptacyjnego w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną wysoko przystosowanych do pracy?

²⁹ W. Otrębski, G. Wiącek, *Jestem dorosły – chcę pracować. Skala Przystosowania do Sytuacji Pracy Osób z Niepełnosprawnością Umysłową. Podręcznik*. Lublin, Europerspektywa, 2012a.

3. Jaki jest profil umiejętności adaptacyjnych w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną wysoko przystosowanych do pracy?
4. Jaki jest profil preferowanych czynności zawodowych w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną wysoko przystosowanych do pracy?
5. Czy istnieją zależności między zachowaniem adaptacyjnym a przystosowaniem do sytuacji pracy w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną wysoko przystosowanych do niej?
6. Czy istnieją zależności między preferowanymi czynnościami zawodowymi a przystosowaniem do sytuacji pracy w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną wysoko przystosowanych do niej?
7. Jaka jest subiektywna percepcja sytuacji związanej z pracą osób z niepełnosprawnością intelektualną wysoko przystosowanych do pracy?

Osoby badane

Analizy przedstawione w tym artykule oparte są na wynikach badań uzyskanych przez 190 osób, które w Skali Przystosowania do Sytuacji Pracy uzyskały wyniki wysokie (7–10 sten). Stanowią one część grupy (n = 1000) biorącej udział w większym projekcie badawczym zatytułowanym „Nieodkryty kapitał społeczny. Ocena potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną uczestników warsztatów terapii zajęciowej”.

W przedstawionej grupie było 92 (48,4%) mężczyzn i 98 (51,6%) kobiet. Średni wiek życia badanych osób wynosił $M = 38,05$, $SD = 8,71$ (zakres wieku: 20–66 lat). Średnia długość pobytu w WTZ to $M = 12,62$, $SD = 8,34$ (zakres pobytu: 1 miesiąc – 30 lat). Warsztaty terapii zajęciowej, w których uczestniczyły osoby, znajdowały się zarówno w miastach o różnej wielkości, jak i na wsi. Uczestnikami WTZ znajdujących się w dużych miastach było 56 (29,5%) osób, w średniej wielkości i małych miastach – 119 (62,6%) i na wsiach – 15 (7,9%). Wszystkie osoby miały orzeczenie o stopniu niepełnosprawności umiarkowanym lub znacznym. Jego przyczyną była niepełnosprawność intelektualna, a także u części osób (tj. n = 103, co stanowi 54% grupy) dodatkowo występowały inne problemy zdrowotne. 83 (44%) osoby miały dwa rodzaje niepełnosprawności, 19 (10%) – trzy rodzaje, a 2 (1%) – cztery rodzaje. Najczęstszym współwystępującym problemem zdrowotnym były zaburzenia zdrowia psychicznego (n = 47, tj. 25%), oraz różnego rodzaju schorzenia neurologiczne, w tym padaczka i upośledzenie narządu ruchu (n = 53, tj. 28%). Występowały też schorzenia narządu wzroku i słuchu (n = 13, tj. 7%), zaburzenia ze spektrum autyzmu (n = 10, tj. 5%), zespół Downa (n = 5, tj. 3%) i inne problemy (n = 11, tj. 6%).

Techniki badawcze

„Skala Przystosowania do Sytuacji Pracy Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną” autorstwa Wojciecha Otrębskiego i Grzegorza Wiącka³⁰ została oparta na klasyfikacji kompetencji zawodowych opracowanych w naukach o zarządzaniu zasobami ludzkimi. Do nich należą: klasyfikacja kompetencji zawodowych opracowana przez Boyatzisa, koncepcja ogólnych zdolności adaptacyjnych Bańki, koncepcja kompetencji zawodowych Beckera, koncepcja kompetencji psychospołecznych opracowana przez Gunzburga. Składa się z 66 pozycji, które są wyznacznikami przystosowania do sytuacji pracy. Pogrupowane są one w sześć wymiarów (Samoobsługa, Zdolności poznawcze, Kierowanie sobą, Zaradność społeczna, Relacje społeczne, Umiejętności w sytuacjach zadaniowych). Tworzą one trzy obszary przystosowania do sytuacji pracy (Przystosowanie w obszarze relacji do Ja, Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Inni, Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Praca). Narzędzie to jest skalą obserwacyjną wypełnianą przez osobę dobrze znającą badanego. Poszczególne pozycje oceniane są na skali 5-stopniowej. Uzyskane wyniki surowe przeliczane są na skalę stenową. Skala Przystosowania do Sytuacji Pracy spełnia wymogi stawiane narzędziom psychometrycznym.

„Inwentarz Preferencji Czynności Zawodowych Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną” Wojciecha Otrębskiego i Grzegorza Wiącka³¹ określa preferowane czynności zawodowe przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Czynności te mogą być wykonywane w różnych zawodach. Wybór określonego typu czynności może pośrednio wskazywać na zainteresowania zawodowe osoby. Podstawą teoretyczną narzędzia są różne koncepcje zainteresowań człowieka.

Biorąc pod uwagę to, iż niektóre osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą mieć problemy z mową, przyjęto obrazkową formę narzędzia. Inwentarz składa się z 66 plansz. Na każdej z nich znajdują się dwa obrazki ilustrujące czynności wykonywane w różnych zawodach. Z dwu obrazków osoba ma wskazać ten, na którym znajduje się czynność, którą bardziej wolałaby wykonywać w pracy. Czynności te są pogrupowane na dwanaście następujących obszarów: I. Usługi osobiste, II. Obsługa klienta, III. Prace w kuchni i związane z żywnością, IV. Prace związane z roślinami, V. Prace związane ze zwierzętami, VI. Prace przy budowie i wykańczaniu, VII. Prace związane z papierem, ceramiką i tworzywami sztucznymi, VIII. Prace przy stolarstwie i prace z drewnem oraz wikliną, IX. Prace przy krawiectwie i prace z tkaniną i skórą, X. Prace związane z utrzymywaniem czystości, XI. Praca w hurtowni i magazynie, XII. Prace przy samochodach i maszynach. Narzędzie to spełnia wymogi psychometryczne.

„System Oceny Zachowań Adaptacyjnych” (ABAS-3) Patti Harrison i Thomasa Oaklanda w polskiej adaptacji Wojciecha Otrębskiego, i współautorów³² ma postać skali ocen i służy do oceny

³⁰ W. Otrębski, G. Wiącek, *Jestem dorosły – chcę pracować. Inwentarz Preferencji Czynności Zawodowych Osób z Niepełnosprawnością Umysłową. Podręcznik*. Lublin, Europerspektywa, 2012b

³¹ W. Otrębski, E. Domagała-Zyśk, A. Sudoł. *ABAS – 3 System Oceny zachowań Adaptacyjnych – podręcznik polski*. Warszawa, Pracownia Testów Psychologicznych, PTP, 2019

³² R. Schalock, (red.), *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of support* (12th edition). Washington, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2021.

zachowania adaptacyjnego dzieci, młodzieży i dorosłych (0–20 lat). Funkcjonowanie osób oceniane jest kompleksowo, czyli w różnych sferach życiowej aktywności. Mierzony jest poziom rozwoju dziesięciu funkcji adaptacyjnych: Komunikacja (*Communication*), Życie w społeczności (*Community Use*), Umiejętności funkcjonalne (*Functional Academics*), Życie domowe (*Home Living*) bądź Życie szkolne (*School Living*), Troska o zdrowie i bezpieczeństwo (*Health and Safety*), Wypoczynek (*Leisure*), Samoobsługa (*Self-Care*), Kierowanie sobą (*Self-Direction*), Uspołecznienie (*Social*), Motoryka (*Motor*) (do 5 roku życia), Praca (*Work*) (od 16 roku życia). Poszczególne umiejętności pogrupowane są w trzy główne sfery funkcjonowania adaptacyjnego, tj. Praktyczną (*Practical*), Poznawczą (*Conceptual*) i Społeczną (*Social*). Uzyskane wyniki surowe są przeliczone na skalę tenową (dla funkcji adaptacyjnych) bądź na skalę ilorazową (dla trzech sfer adaptacyjnych i Ogólnego Wskaźnika Adaptacji). ABAS-3 ma pięć wersji wyróżnionych ze względu na wiek życia osoby ocenianej oraz ze względu na osobę oceniającą. W naszym badaniu stosujemy wersję dla dorosłych, tj. Arkusz dla Dorosłego (*Adult Form, Ages 16–89*). Jest ona uzupełniana przez osobę dobrze znającą badanego. Zarówno oryginalna wersja narzędzia, jak i jej polska adaptacja spełniają wymogi psychometryczne.

„Ja i praca” – ankieta autorska do oceny percepcji swojej sytuacji pracy przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną. Dotyczy określenia podstawowych danych socjodemograficznych (wiek, płeć), a także danych związanych z uczestnictwem w WTZ (staż pobytu w WTZ, rodzaj pracowni, w której zajęciach osoba uczestniczy, oraz przykładowe czynności, które w niej wykonuje, stopień zadowolenia z uczestniczenia w zajęciach i stopień zainteresowania nimi). W ankiecie zawarte są też pytania dotyczące chęci podjęcia pracy oraz motywów chęci bądź braku chęci podjęcia pracy. W przypadku osób, które wykazują chęć do podjęcia pracy, kolejne pytania dotyczą czynności zawodowych, które chciałyby wykonywać w pracy, wskazania, kto lub co może pomóc w przygotowaniu do podjęcia pracy i w jej znalezieniu oraz spodziewanych trudności w poszukiwaniu pracy.

Przebieg badania

Po ustaleniu placówek, w których planowano prowadzić badania, proszono ich kierownictwo o wyrażenie zgody na ich przeprowadzenie. Po jej uzyskaniu, przedstawiono w każdej placówce cel badań oraz omówiono sposób ich przeprowadzenia z personelem. Opisu zachowań osób z niepełnosprawnością intelektualną dokonywali pracownicy (głównie instruktorzy terapii zajęciowej, terapeuci zajęciowi, psycholodzy) dobrze znający danego uczestnika (tj. znali go co najmniej 6 miesięcy), ustosunkowując się do pozycji w Systemie Pomiaru Zachowania Adaptacyjnego (ABAS-3) oraz w Skali Przystosowania do Sytuacji Pracy. Natomiast badanie uczestnika miało charakter indywidualny. Odpowiadał on na pytania zawarte w ankiecie „Ja i praca” oraz ustosunkowywał się do pozycji w Inwentarzu Preferencji Czynności Zawodowych.

Projekt badawczy uzyskał pozytywną ocenę Komisji ds. Etyki Badań Naukowych w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II (nr decyzji: KEBN_7/2024).

Wyniki

Uzyskane wyniki badań będą przedstawione w porządku sformułowanych pytań badawczych. Czyli na początku będzie opisane przystosowanie do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczących w warsztatach terapii zajęciowej charakteryzujących się wysokim poziomem przystosowania do sytuacji pracy. Następnie przedstawione będzie zachowanie adaptacyjne i preferowane czynności zawodowe. Ocenie poddane będą zależności między zmiennymi wyjaśniającymi a przystosowaniem do sytuacji pracy. Na zakończenie analizie poddane będą wypowiedzi jakościowe osób z niepełnosprawnością intelektualną dotyczące ich percepcji sytuacji pracy.

Przystosowanie do sytuacji pracy

W tabeli 1 podano statystyki podstawowe oraz rozkłady wyników uzyskane przez badane osoby w zakresie ogólnych obszarów, czyli Przystosowania w obszarze relacji do Ja, Przystosowania w obszarze relacji Ja-Inni, Przystosowania w obszarze relacji do pracy oraz poszczególnych wymiarów składających się na nie.

Tabela 1. Przystosowanie do sytuacji pracy badanych osób

Podskale	M	SD	Wyniki niskie	Wyniki przeciętne	Wyniki wysokie
Samoobsługa	6,76	1,73	18 (9,5%)	65 (34%)	107 (56,5%)
Zdolności poznawcze	7,41	1,49	3 (2%)	52 (27%)	135 (71%)
Kierowanie sobą	7,69	1,42	2 (1%)	28 (15%)	160 (84%)
Zaradność społeczna	6,83	1,37	9 (5%)	57 (30%)	124 (65%)
Relacje społeczne	8,08	1,41	-	28 (15%)	162 (85%)
Przystosowanie w obszarze relacji do Ja	7,36	1,18	-	45 (24%)	145 (76%)
Przystosowanie w obszarze relacji Ja-Inni	7,74	1,25	-	30 (16%)	160 (84%)
Przystosowanie w obszarze relacji do pracy	7,95	1,42	-	31 (16%)	159 (84%)
Wynik ogólny	7,75	1,01	-	-	190 (100%)

Źródło: badania własne

Jako kryterium doboru opisywanej grupy badanych osób był wysoki ogólny poziom przystosowania do sytuacji pracy. Jednak w poszczególnych obszarach zauważa się, iż pomimo tego, że większość wyników znajduje się w przedziale wyników wysokich, to jednak są osoby, które charakteryzują się wynikami przeciętnymi. Nieco więcej jest takich wyników w zakresie Przystosowania w obszarze relacji do Ja w stosunku do Przystosowania w obszarze relacji Ja-Inni i do Przystosowania w obszarze relacji do pracy. Różnicowanie wyników między tymi obszarami jest istotne statystycznie (chi-kwadrat = 23,65, $p = 0,001$).

Średnie wyniki uzyskane przez badane osoby w Samoobsłudze oraz Zaradności społecznej należą do przeciętnych, a w Zdolnościach poznawczych, Kierowaniu sobą, Relacjach społecznych – do wysokich. Profil poszczególnych umiejętności ważnych dla sytuacji pracy jest istotnie zróżnicowany ($\chi^2 = 134,48$, $p = 0,001$). Najlepiej rozwinięte są umiejętności związane z Relacjami społecznymi, a najslabiej – z Samoobsługą.

Zachowanie adaptacyjne

W tabeli 2 zamieszczone są wyniki charakteryzujące poziom zachowania adaptacyjnego badanych osób, biorąc pod uwagę zarówno Ogólny Wskaźnik Adaptacji, jak i wyniki w trzech sferach adaptacyjnych, tj. Sferze poznawczej, Sferze społecznej i Sferze praktycznej oraz uzyskane w dziesięciu funkcjach adaptacyjnych.

Tabela 2. Zachowanie adaptacyjne badanych osób

Umiejętności adaptacyjne	M	SD	Wyniki bardzo niskie	Wyniki niskie	Wyniki poniżej przeciętnej	Wyniki przeciętne	Wyniki powyżej przeciętnej
Komunikacja	7,69	2,84	13 (7%)	21 (11%)	56 (30%)	91 (48%)	9 (5%)
Życie w społeczności	6,03	3,03	35 (18,5%)	57 (30%)	39 (21%)	54 (28%)	5 (2,5%)
Umiejętności funkcjonalne	5,08	2,92	62 (33%)	46 (24%)	45 (24%)	33 (17%)	4 (2%)
Życie domowe	7,94	2,43	12 (6%)	11 (6%)	49 (26%)	114(60%)	4 (2%)
Troska o zdrowie i bezpieczeństwo	6,67	3,15	19 (10%)	53 (28%)	52 (27%)	57 (30%)	9 (5%)
Wypoczynek	7,04	2,26	7 (4%)	39 (21%)	73 (38%)	67 (35%)	4 (2%)
Samoobsługa	7,51	4,01	29 (15%)	32 (17%)	47 (25%)	66 (34,5%)	16 (8,5%)
Kierowanie sobą	8,48	2,78	4 (2%)	19 (10%)	52 (27%)	94 (50%)	20 (11%)
Uspołecznienie	6,97	3,41	28 (15%)	39 (20,5%)	39 (20,5%)	71 (37%)	13 (7%)
Praca*	6,38	2,55	19 (11%)	41 (22%)	55 (29%)	49 (26%)	3 (2%)
Wyniki ogólne							
Sfera poznawcza	81,97	13,94	34 (18%)	48 (25%)	54 (28%)	54 (29%)	-
Sfera społeczna	81,75	14,13	36 (19%)	57 (30%)	48 (25%)	49 (26%)	-
Sfera praktyczna	79,97	15,32	55 (29%)	58 (30,5%)	30 (16%)	47 (24,5%)	-
Ogólny Wskaźnik Adaptacji	80,85	14,11	46 (24%)	54 (28%)	44 (21%)	46 (27%)	-

Legenda: *podskala Praca zawiera braki danych dla 23 osób

Źródło: badania własne

Ogólny Wskaźnik Adaptacji jest na granicy wyników niskich i poniżej przeciętnej. Poziom rozwoju umiejętności należących do Sfery poznawczej i do Sfery społecznej jest poniżej przeciętnej, a poziom rozwoju umiejętności Sfery praktycznej – jest na granicy wyników niskich i poniżej przeciętnej. Szczegółowa analiza rozkładów uzyskanych wyników wskazuje na to, iż badana grupa jest zróżnicowana. Są bowiem w niej zarówno osoby o bardzo niskim poziomie zachowania adaptacyjnego, jak też osoby o przeciętnym poziomie zachowania adaptacyjnego. W zakresie Ogólnego Wskaźnika Adaptacji wyniki bardzo niskie, niskie, poniżej przeciętnej i przeciętne rozkładają się równomiernie. Biorąc pod uwagę poszczególne sfery adaptacyjne, najmniej jest wyników bardzo niskich w Sferze poznawczej i w Sferze społecznej w porównaniu ze Sferą praktyczną. W Sferze poznawczej i w Sferze społecznej więcej zaś jest wyników poniżej przeciętnej i przeciętnych niż w Sferze praktycznej. Poziom rozwoju umiejętności poznawczych jest istotnie wyższy niż poziom rozwoju umiejętności praktycznych ($t = 2,71$, $p = 0,007$). Na poziomie tendencji statystycznej ($t = 1,89$, $p = 0,06$) poziom rozwoju umiejętności społecznych jest wyższy niż umiejętności praktycznych.

Analiza profilu wyników uzyskanych w poszczególnych funkcjach adaptacyjnych wskazuje na to, iż jest on zróżnicowany (χ^2 -kwadrat = 294,14, $p = 0,001$). Najwyższym poziomem rozwoju charakteryzują się osoby w zakresie umiejętności Kierowania sobą. Uzyskana średnia w tej funkcji należy do przedziału wyników przeciętnych. 50% osób uzyskało wyniki przeciętne, a 11% – powyżej przeciętnej. Na granicy wyników poniżej przeciętnej i przeciętnych znajduje się średnia umiejętności Życia domowego. 60% osób osiągnęło w tej funkcji wyniki przeciętne, a 2% – wyniki powyżej przeciętnej. Średnie umiejętności Komunikacyjne i Samoobsługowe znajdują się poniżej przeciętnej. W zakresie Komunikacji, 48% osób uzyskało wyniki przeciętne, 5% – powyżej przeciętnej, a 30% – poniżej przeciętnej. W zakresie Samoobsługi, 34,5% osób uzyskało wyniki przeciętne, 8,5% – powyżej przeciętnej, a 25% – poniżej przeciętnej. Najniższy wynik, znajdujący się w przedziale wyników niskich, uzyskano w zakresie Umiejętności funkcjonalnych. Najwięcej, bo 33%, uzyskano w zakresie tej funkcji adaptacyjnej wyników bardzo niskich. Istotnie zaś mniej jest wyników przeciętnych, tj. 17%. Średnie wyniki uzyskane w zakresie pozostałych funkcji adaptacyjnych, tj.: Życie w społeczności, Troska o zdrowie i bezpieczeństwo, Wypoczynek, Uspołecznienie i praca, należą do przedziału wyników poniżej przeciętnej.

Preferencje czynności zawodowych

W tabeli 3 zawarte są dane dotyczące preferencji czynności zawodowych skupionych w dwunastu obszarach.

Tabela 3. Preferencje czynności zawodowych badanych osób

Obszary czynności zawodowych:	M	SD	Wyniki niskie	Wyniki przeciętne	Wyniki wysokie
I – Usługi osobiste	5,73	2,84	66 (35%)	46 (24%)	68 (41%)
II – Obsługa klienta	6,03	1,91	42 (22%)	64 (34%)	84 (44%)
III – Prace w kuchni i związane z żywnością	7,01	2,08	24 (13%)	49 (26%)	117 (61%)
IV – Prace związane z roślinami	6,24	2,25	39 (20,5%)	72 (38%)	79 (41,5%)
V – Prace związane ze zwierzętami	4,85	2,71	82 (43%)	51 (32%)	47 (25%)
VI – Prace przy budowie i wykończeniu	4,31	2,29	106 (56%)	48 (25%)	36 (19%)
VII – Prace związane z papierem, ceramiką i tworzywami sztucznymi	6,37	2,15	43 (23%)	51 (27%)	96 (50%)
VIII – Prace przy stolarstwie i prace z drewnem i wikliną	4,23	2,22	108 (57%)	50 (26%)	32 (17%)
IX – Prace przy krawiectwie i prace z tkaniną i skórą	5,31	2,61	72 (38%)	44 (23%)	74 (39%)
X – Prace związane z utrzymywaniem czystości	6,89	2,26	32 (17%)	47 (25%)	111 (58%)
XI – Praca w hurtowni i magazynie	5,41	2,32	75 (39,5%)	50 (26 %)	65 (34,5%)
XII – Prace przy samochodach i maszynach	3,61	2,69	125 (66%)	32 (17%)	33 (17%)

Źródło: badania własne

Wyniki badań wskazują na to, iż profil preferencji czynności zawodowych w badanej grupie jest istotnie zróżnicowany ($\chi^2 = 286,19$, $p = 0,001$). Czyli osoby są zainteresowane poszczególnymi umiejętnościami w różnym stopniu. Najbardziej preferowane są Prace w kuchni i związane z żywnością. 61% osób jest nimi bardzo zainteresowanych. Pracami związanymi z utrzymaniem czystości jest w wysokim stopniu zainteresowanych 58% osób, a Pracami związanymi z papierem, ceramiką i tworzywami sztucznymi – 50% osób. Najmniej preferowane są zaś Prace przy samochodach i maszynach. W małym stopniu interesuje się nimi 66% osób, a w wysokim stopniu – 17%. Pracami przy stolarstwie w małym stopniu interesuje się 57% osób, a w wysokim stopniu – 17%. Pracami przy budowie i wykończeniu w małym stopniu interesuje się 56% osób, a w wysokim stopniu – 19%.

Zachowanie adaptacyjne i preferowane czynności zawodowe a przystosowanie do sytuacji pracy

W kolejnych krokach analiz starano się oszacować współzależności między zachowaniem adaptacyjnym a poziomem przystosowania do sytuacji pracy (tabela 4) oraz między preferowanymi czynnościami zawodowymi a poziomem przystosowania do sytuacji pracy (tabela 5). Ponadto starano się ustalić, które zmienne wyjaśniające są najsilniejszymi predyktorami zmiennej wyjaśnianej (tabela 6).

Tabela 4. Współczynniki korelacji między zachowaniem adaptacyjnym a poziomem przystosowania do sytuacji pracy

Umiejętności:	r
Komunikacja	0,33***
Życie w społeczności	0,29***
Umiejętności funkcjonalne	0,29***
Życie domowe	0,31***
Troska o zdrowie i bezpieczeństwo	0,35***
Wypoczynek	0,38***
Samobsługa	0,24***
Kierowanie sobą	0,45***
Uspołecznienie	0,33***
Praca	0,38***
Sfera poznawcza	0,54***
Sfera społeczna	0,46***
Sfera praktyczna	0,51***
Ogólny Wskaźnik Adaptacji	0,57***

Legenda: *** – poziom istotności – $p < 0,001$

Źródło: badania własne

Między ogólnym poziomem zachowania adaptacyjnego, wynikami uzyskanymi w trzech sferach adaptacyjnych oraz dziesięciu funkcjach adaptacyjnych a poziomem przystosowania do sytuacji pracy uzyskano istotne statystycznie, dodatnie współczynniki korelacji. Czyli wyższy poziom odpowiedzialnego, efektywnego i samodzielnego przystosowania do różnych sytuacji współwystępuje z wyższym poziomem przystosowania do sytuacji pracy

Tabela 5. Współczynniki korelacji między preferencją czynności zawodowych a poziomem przystosowania do sytuacji pracy

Obszary czynności zawodowych:	r
I – Usługi osobiste	0,03
II – Obsługa klienta	0,08
III – Prace w kuchni i związane z żywnością	0,09
IV – Prace związane z roślinami	0,08
V – Prace związane ze zwierzętami	0,01
VI – Prace przy budowie i wykończeniu	0,04
VII – Prace związane z papierem, ceramiką i tworzywami sztucznymi	0,09
VIII – Prace przy stolarstwie i prace z drewnem i wikliną	0,01
IX – Prace przy krawiectwie i prace z tkaniną i skórą	0,08
X – Prace związane z utrzymywaniem czystości	0,03
XI – Praca w hurtowni i magazynie	0,01
XII – Prace przy samochodach i maszynach	0,02

Źródło: badania własne

Uzyskane współczynniki korelacji między preferencją czynności zawodowych a przystosowaniem do sytuacji pracy są nieistotne statystycznie. W kolejnym kroku analiz starano się wskazać, które zmienne spośród poszczególnych funkcji adaptacyjnych, preferowanych czynności zawodowych mają największy wpływ na przystosowanie do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zależności predykcyjne między wymienionymi zmiennymi a ogólnym poziomem przystosowania do sytuacji pracy oszacowano, przeprowadzając analizę regresji metodą krokową. Uzyskany model zawarty jest w tabeli 6.

Tabela 6. Predyktory przystosowania do sytuacji pracy

Predyktory	B	Błąd standardowy	Beta	t	p
Stała	149,07	7,69		19,38	0,001
Kierowanie sobą	0,60	0,12	0,36	4,89	0,001
Wypoczynek	0,44	0,13	0,25	3,38	0,001
R = 0,51, R ² = 0,26, F = 28,22, p = 0,001					

Legenda: B – niestandardyzowany współczynnik regresji, Beta – standaryzowany współczynnik regresji,

R – współczynnik korelacji wielokrotnej, R² – współczynnik determinacji wielokrotnej

Źródło: badania własne

Przeprowadzona analiza wskazuje, że istotnymi predyktorami przystosowania do sytuacji pracy badanych osób są dwie funkcje adaptacyjne: Kierowanie sobą oraz Wypoczynek. Wymienione umiejętności adaptacyjne wyjaśniają 26% zmienności przystosowania do pracy badanych osób.

Perspektywa osób na sytuację związaną z pracą

Badane osoby pytano o aktualną sytuację związaną z pobytem w warsztatach terapii zajęciowej. Zdecydowana większość osób, tj. 186 (97%) jest zadowolona z zajęć w WTZ ($M = 3,64$, $SD = 0,56$). Dla zdecydowanej większości osób, tj. dla 184 (96%) są one interesujące ($M = 3,62$, $SD = 0,60$). Uzasadniając swoje pozytywne odpowiedzi, badani najczęściej mówili o tym, iż lubią wykonywać czynności proponowane im w WTZ ($n = 70$, tj. 33%). Wskazywali np.: „bardzo lubię malować”, „Bardzo lubię odkurzać, ale mam fobię głośnych dźwięków i trochę się tego boję. Bardzo lubię ładować zmywarę, bo mi to dobrze wychodzi, bardzo też lubię gotować”. Dla stosunkowo dużej części osób ($n = 56$, tj. 26%) zajęcia w WTZ są okazją do nauki nowych umiejętności. Osoby mówią np.: „Bo rozwijam się”, „mogę rozwijać swoje zainteresowania”, „bo mogę się na czymś skupić, na myciu naczyń, na robieniu czegoś, mogę pomagać, mogę się uczyć robienia potraw”, „Mogę się nauczyć czegoś, co mi się później w życiu przyda, np. prasowania czy segregacji śmieci, posługiwania się urządzeniami”. Dla wielu osób ważne są spotkania z kolegami i koleżankami oraz z personelem ($n = 46$, tj. 21,5%). Mówią one np.: „Bo tu jest mój drugi dom, czuję się tu dobrze i lubię tutaj przyjeżdżać, mam kolegów i koleżanki, a instruktorzy są fajni”, „Pomagamy sobie w zakupach, rozumiemy się”, „Mogę pomagać tam innym osobom, czuję się potrzebna, sprawia mi to przyjemność”, „Jest miło, rozmawiamy ze sobą, jak się źle czułam, to dzwonią do mnie inni uczestnicy – to też jest bardzo miłe”. Część osób ($n = 24$, tj. 11%) podkreśla przyjazną atmosferę panującą w WTZ i dobre samopoczucie. Podają np. „Bo przychodzę i coś robię, nie ma awantur i jest cicho”, „Można troszkę odpocząć, nie trzeba nic za szybko”, „Jest miła atmosfera”, „Malowanie mnie wycisza”.

Następnie pytano osoby o chęć podjęcia w przyszłości pracy. 122 osoby (64%) chciałyby podjąć pracę, a 68 (36%) nie wykazały chęci do jej pojęcia. Osoby podawały różne motywy swojej decyzji. Kategorie motywów chęci bądź niechęci do podjęcia pracy zawarte są w tabeli 7.

Tabela 7. Motywy chęci bądź braku chęci do podjęcia pracy przez badane osoby

Kategorie motywów chęci podjęcia pracy	f (%)	Kategorie motywów braku chęci podjęcia pracy	f (%)
Poprawa kondycji finansowej swojej i rodziny	79 (41%)	Względy zdrowotne	19 (23%)
Kontakty społeczne	18 (9%)	Zbyt duże wymagania w pracy	7 (8%)
Samooceńca/potrafię pracować	15 (8%)	Presja otoczenia	4 (5%)
Praca daje przyjemność	20 (10%)	Niska samoocena swoich umiejętności	17 (20%)
Pęd do rozwoju	15 (8%)	Trudności z zatrudnieniem	2 (2%)
Wypełniacz czasu	6 (3%)	Lęk przed otoczeniem	5 (6%)
Praca = samodzielność	25 (13%)	Względy finansowe	11 (13%)
Być jak rówieśnicy	5 (3%)	Chęć pozostania w WTZ	11 (13%)
Inne, nieokreślone	5 (2,6%)	Trudności z transportem	1 (1%)
		Zakaz rodziców,	1 (1%)
		Inne, nieokreślone,	9 (10%)

Źródło: badania własne

Najczęściej jako powód chęci podjęcia pracy osoby badane wskazywały względy finansowe. Mówiły, iż „chcą mieć własne pieniądze, aby sobie coś kupić”, „dla własnych pieniędzy”, „aby coś odłożyć na koncie”, „chciałyby zarabiać pieniądze i pomóc w domu”. Dzięki pracy mogą być niezależni i samodzielni. Ważne jest dla nich bowiem „usamodzielnienie się i dojrzewanie w pracy”, „samodzielność, niezależność”. Stosunkowo często osoby podawały, iż praca jest dla nich źródłem przyjemności. Mówią np., iż „gotowanie sprawia przyjemność”, „lubię nowe wyzwania i pomagać innym”, „uwielbiam pracę ze zwierzętami, a szczególnie psami”, „myślę, że dawałoby mi to satysfakcję”. Także dla wielu osób praca stanowić może źródło kontaktów społecznych. Mówią np., iż „lubię coś robić, można rozmawiać z ludźmi, być w otoczeniu ludzi”, „miałbym kontakt z innymi ludźmi, [...]”, „żeby poznać nowych ludzi”, „bo dawałoby mi to radość, kontakt z ludźmi, mogłabym pocieszyć się rozmową, wychodzić na spacer i być doceniana”.

Jako główne motywy braku chęci do podjęcia pracy osoby wymieniały względy zdrowotne, niepełnosprawność i starzenie się. Uważają one np., iż są „zbyt starzy”, „niepełnosprawność uniemożliwia podjęcie pracy”, „boję się, że mogłabym dostać ataku padaczki”. Jedna z osób podaje swoje schorzenia „mam epilepsję, padaczkę lekooporną, nie mam kawałka czaszki”. Inna zaś wskazuje, że nie może pracować, bo „ma problemy z kręgosłupem, nie może się pochylać i dźwigać”. Osoby obawiają się też, że w razie ataku choroby, głównie padaczki, nikt nie będzie umiał im pomóc. Stosunkowo często pojawia się w wypowiedziach osób motyw niskiej oceny swoich możliwości. Badani myślą, iż sobie nie poradzą. Jedna z osób tak mówi: „Mam obawy, czy sobie poradzę jako osoba niepełnosprawna, mam powolne tempo pracy, a w pracy szybko trzeba pracować”. Inna zaś wymienia swoje nieprzystosowawcze cechy: „Ponieważ miewam problemy z punktualnością i przychodzeniem do WTZ, a także mam problemy z akceptacją planów zajęć na każdy dzień, również bez potrzeby

komentuję zachowania niektórych uczestników, które na mnie źle wpływają”. Stosunkowo często wymieniano jako powód braku chęci do podjęcia pracy względy finansowe, czyli obawy przed utratą renty oraz chęć pozostania w WTZ, bo tutaj czują się dobrze.

Osoby, które chciałyby podjąć pracę, podawały również zawody lub czynności zawodowe, które chciałyby w niej wykonywać. Kategorie podawanych odpowiedzi są zawarte w tabeli 8.

Tabela 8. Rodzaje pracy/ czynności zawodowych, które osoby chciałyby wykonywać

Rodzaj pracy/zawód	f (%)
1) Prace związane z żywnością, tj. w cukierni, kuchni, piekarni	24 (18,5%)
2) Prace związane ze sprzątaniami	21 (16%)
3) Prace biurowe i przy komputerze	20 (15%)
4) Praca w sklepie	11 (8,5%)
5) Opiekowanie się innymi	8 (6%)
6) Usługi dla innych osób	7 (5%)
7) Prace związane z roślinami, w rolnictwie, lesie, sadzie	6 (5%)
8) Prace związane ze zwierzętami	5 (4%)
9) Prace chałupnicze, rękodzielnicze	5 (4%)
10) Prace różne w ZAZ-ie	4 (3%)
11) Prace naprawcze i stolarskie i związane z drewnem	2 (1,5%)
12) Policjant, ochroniarz, żołnierz, strażak	3 (2%)
13) Prace w magazynie, hurtowni	3 (2%)
14) Zawody związane ze sztuką/przemysłem rozrywkowym	3 (2%)
15) Prace związane z samochodami	2 (1,5%)
16) Prace krawieckie, szewskie i kaletnicze	1 (0,8%)
17) Prace w bibliotece, związane z książkami	1 (0,8%)
18) Kierowanie pojazdami	1 (0,8%)
19) Prace w budownictwie i przy wykończeniu	1 (0,8%)

Źródło: badania własne

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną wymieniały szereg zawodów lub czynności zawodowych, które chciałyby wykonywać w swojej przyszłej pracy. Najczęściej chciałyby wykonywać czynności zawodowe związane z żywnością, pracując jako np. pomoc w kuchni, cukierni lub piekarni. Chciałyby wykonywać prace porządkowe na zewnątrz lub wewnątrz pomieszczeń, a także różnego typu prace biurowe, np. obsługując ksero czy układając pisma. Stosunkowo dużo osób wybrałoby prace w sklepie, głównie przy układaniu towaru, pomocy ekspedientce. Część osób chciałaby opiekować się osobami w różnym wieku.

Osoby lub czynności mogące pomóc przygotować się do pracy

Jako najbardziej pomocny w przygotowaniu do pracy okazał się udział w stażach, szkoleniach lub praktykach (n = 51, tj. 37%) a także wsparcie pracowników WTZ (n = 50, tj. 36%). Jako przykład pierwszej kategorii odpowiedzi badani wymieniali np.: „praktyki zawodowe”, „przychodzenie na warsztaty i ćwiczenie gotowania”, „kursy, warsztaty, szkolenia”. Jako pomocnych w przygotowaniu się do pracy podawali np.: „pracownika socjalnego, trenera pracy”, „pracownika WTZ”, „instruktora terapii, psychologa, doradcę zawodowego”. Nieco mniej osób podawało pomoc członków rodziny (n = 17, tj. 12%). Mówili np.: „rodzice mogą pomóc”, „rodzice, siostra, szwagier”. Jako pomocne w przygotowaniu się do pracy wymieniano też: znajomych (n = 6, tj. 4%), instytucje i pracodawców (n = 5, tj. 3,6%) oraz aktywność własną (n = 3, tj. 2%).

Osoby lub czynności mogące pomóc w znalezieniu pracy

W ocenie badanych najbardziej w znalezieniu pracy mogliby im pomóc pracownicy WTZ (n = 50, tj. 27%). Wymieniali oni np.: „doradcę zawodowego”, „asystenta”, „trenera pracy”, „kadrę w WTZ”, „kierownika WTZ”. Członkowie rodziny również mogliby pomóc w znalezieniu pracy (n = 37, tj. 20%). Wśród nich wymieniano rodziców, rodzeństwo oraz kuzynów. Ważne wsparcie w kwestii zatrudnienia badani upatrują w działalności Urzędów Pracy (n = 34, tj. 18%). Ponadto poszukiwaliby ofert pracy przez Internet (n = 22, tj. 12%) oraz na targach pracy, giełdach pracy, czytaliby ogłoszenia w gazetach (n = 17, tj. 9%), pytali znajomych o możliwościach zatrudnienia (n = 13, tj. 7%). Pojedyncze osoby wskazywały na własną aktywność („kontakt osobisty w miejscu pracy”, „chodziłbym po warsztatach i pytałbym o pracę”) oraz na poszukiwanie informacji u doświadczonych pracowników.

Trudności w znalezieniu pracy

Jako trudności w znalezieniu pracy osoby najczęściej wymieniały brak ofert pracy i negatywne postawy pracodawców (n = 37, tj. 28%). Osoby mówiły np.: „dużo zakładów pracy kieruje się jeszcze stereotypami i nie chce zatrudniać osób z niepełnosprawnością”, „brak chęci pracodawców do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej”, „brak stanowisk pracy”, „obawiam się, że stanowisko pracy nie będzie dostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej”. Stosunkowo często podawano brak odpowiednich umiejętności i przystosowawczych cech (n = 31, tj. 24%). Przykłady takich wypowiedzi są następujące: „Nie zrozumiałabym odpowiedzi i wskazówek, pisemnych instrukcji. Jestem nieśmiała w dokonywaniu wyborów i w odmowie. Sama czuję się niepewnie”, „Obawiam się, że nie podołam wszystkim obowiązkom, lub nie będę rozumiała wszystkich poleceń”, „brak prawa jazdy, brak doświadczenia”, „trudności z pamięcią, brak samodzielności, braki, których nie umiem

określić, trudności z czytaniem przez wadę wzroku”, „Nie umiałbym wytłumaczyć, czego nie rozumiem lub czego się boję, albo czego nie lubię robić. Że nie do każdej pracy mogę mieć predyspozycje i umiejętności”. Stan zdrowia, niepełnosprawność i starzenie się mogłoby stanowić, w opinii badanych osób, przeszkodę w znalezieniu pracy (n = 18, tj. 14%). Mówiły o tej kwestii na przykład w następujący sposób: „odmowa ze względu na moją niepełnosprawność”, „Pracodawca może nie chcieć mnie zatrudnić jako osoby niepełnosprawnej z uwagi na chorobę skóry, może się brzydzić i bać, czy się nie zarazi; inni pracownicy mogą mieć dystans do mnie. Wymagam również pracy siedzącej z powodu niepełnosprawności ruchowej”, „Ja już jestem chora i trochę stara”. Ponadto wymieniano jako bariery w znalezieniu pracy: obawy przed innymi (n = 11, tj. 8,5%), problemy z transportem (n = 13, tj. 10%). O negatywnych postawach społecznych i obawach przed nimi osoby badane mówiły np. następująco: „źle patrzą na ludzi z niepełnosprawnością”, „nie wiem, czy mnie zaakceptują, uprzedzeń się obawiam, dyskryminacji”, „brak tolerancji, brak zrozumienia”. W pojedynczych przypadkach wymieniano względy finansowe, tj. utratę renty oraz brak zgody rodziców. Nieliczni podawali niejasne odpowiedzi i niektórzy nie widzieli trudności w znalezieniu pracy.

Podsumowanie

Celem przedstawionych w tym artykule badań było poznanie i opisanie funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczących w warsztatach terapii zajęciowej i charakteryzujących się wysokim poziomem przystosowania do sytuacji pracy. Zanalizowano wyniki uzyskane przez 190 osób wyłonionych spośród grupy 1000 uczestników warsztatów terapii zajęciowej. Wyłoniona grupa osób charakteryzowała się wysokim poziomem przystosowania do sytuacji pracy, czyli uzyskali oni 7–10 sten w ogólnym wyniku Skali Przystosowania do Sytuacji Pracy. Poniżej omówione zostaną wyniki badań z uwzględnieniem porządku sformułowanych pytań badawczych.

1) Badane osoby charakteryzują się wysokim ogólnym poziomem przystosowania do sytuacji pracy.

Zostały one na tej podstawie wyłone z grupy 1000 uczestników warsztatów terapii zajęciowej.

Czyli stanowią blisko 20% tej dużej grupy. Można zauważyć, iż warsztaty terapii zajęciowej prowadzą rehabilitację społeczną i zawodową. W większym stopniu ma miejsce ta pierwsza. W wielu przypadkach, w stosunku do osób niskofunkcjonujących, jest ona główną formą oddziaływania.

Ale też warto zwrócić uwagę na to, iż część osób ma duże predyspozycje do podjęcia pracy.

W stosunku do nich warto szczególnie realizować jeden z celów oddziaływań, jakim jest rozwijanie podstawowych oraz specjalistycznych umiejętności zawodowych, które będą umożliwiać podjęcie pracy oraz ukierunkować na określone czynności zawodowe.

Mimo ogólnego wysokiego poziomu przystosowania do sytuacji pracy, profil poszczególnych umiejętności jest zróżnicowany. Niższy jest poziom Przystosowania w obszarze relacji do Ja, a wyższy – Przystosowania w obszarze relacji Ja-Inni i Przystosowania w obszarze relacji do pracy. Niższy poziom uzyskany w pierwszym obszarze może być związany ze stosunkowo większymi trudnościami w wymiarze Samoobsługa. Zawiera on pozycje dotyczące nie tylko czynności samoobsługowych,

jak np. samodzielne jedzenie, ubieranie się, ale też dotyczące siły fizycznej, występujących wad i chorób, męczliwości. Takie zaś problemy mogą stosunkowo często być doświadczane przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną^{33,34}. Warto jednak zwrócić uwagę na wysoki poziom rozwoju umiejętności poznawczych oraz kierowania sobą. Wydaje się, iż badane osoby mogą charakteryzować się zarówno dużym wrodzonym potencjałem rozwojowym, jak i być efektywnie wspierane i rehabilitowane w ciągu życia. Mogą też nauczyć się kierowania swoim zachowaniem, emocjami, decyzjami, uczestnicząc w zajęciach warsztatów terapii zajęciowej.

Wyższe wyniki uzyskano w obszarze Przystosowania w obszarze relacji Ja-Inni, który związany jest z życiem w społeczności. Pomimo tego, iż osoby uzyskały stosunkowo niższe wyniki w wymiarze Zaradność społeczna dotyczącą korzystania z dóbr społeczno-kulturowych, instytucji, samodzielnego starania się o pracę, to mają najwyższe wyniki w drugim wymiarze z tego obszaru, czyli w Relacjach społecznych. Ten z kolei wiąże się z nawiązywaniem i utrzymywaniem bliskich relacji z innymi, zarówno ze współpracownikami, jak i z przełożonymi, z rozumieniem innych, rozwiązywaniem konfliktów, pomaganiem innym. Wyniki te znajdują pewne potwierdzenie w innych badaniach^{35,36,37,38} wskazujących na trudności osób w poszukiwaniu pracy. W dużym stopniu może to być uwarunkowane stereotypowym spojrzeniem na osoby z niepełnosprawnością intelektualną zarówno przez pracodawców, jak i istniejące w ogólnej populacji. Ponadto może znaleźć też pewne potwierdzenie w wypowiedziach samych badanych przedstawionych powyżej. Upatrują oni trudności w znalezieniu pracy, np. w braku akceptacji osób z niepełnosprawnością w społeczności, w tym też wśród pracodawców. Doświadczenie negatywnych postaw społecznych może przyczynić się do nieposzukiwania wsparcia i mniejszej zaradności społecznej³⁹. Wyższy jest też poziom rozwoju umiejętności z obszaru Przystosowanie w obszarze relacji do pracy. Wskazuje to na efektywność oddziaływań rehabilitacji zawodowej podejmowanej w warsztatach terapii zajęciowej, gdzie ćwiczono są różne cechy i zachowania ważne dla pracy, a także uczone konkretne czynności zawodowe.

- 2) Ogólny poziom zachowania adaptacyjnego jest na granicy wyników niskich i poniżej przeciętnej. Jest on stosunkowo wysoki, biorąc pod uwagę grupę osób z niepełnosprawnością intelektualną, mających

³³ E. Zasępa, *Niepełnosprawność intelektualna/zaburzenie rozwoju intelektualnego*, [w:] *Psychiatria dzieci i młodzieży*, t. 1, red. M. Janas-Kozik, T. Wolańczyk, Warszawa, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 2021, s. 235-246.

³⁴ R.G. Cinamon, L. Gifsh, *Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation*, "The Career Development Quarterly", 2004, Nr 52, s. 212-224.

³⁵ D. Ramsey, J. Cameron, R. Harrison, S. Young, 'Never think doing a job is easy': *The lived experience of work for people who have an intellectual and developmental disability*, "Royal College of Occupational Therapists", 2022, Nr 85, s. 880-890.

³⁶ M.E. Snell, R. Luckasson, with: S. Borthwick-Duffy, V. Bradley, W.H.E. Buntinx, D.L. Coulter, E.P.M. Craig, S.C. Gomez, Y. Lachapelle, A. Reeve, R.L. Schalock, K.A. Shogren, S. Spreat, M.J. Tassé, J.R. Thompson, M.A. Verdugo, M.L. Wehmeyer, M.H. Yeager, *Characteristics and needs of people with intellectual disability who have higher IQs*, „Intellectual and Developmental Disabilities”, 2009, Nr 47, s. 220-233.

³⁷ K. Vornholt, P. Villotti, B. Muschalla, J. Bauer, A. Colella, F. Zijlstra, *Disability and employment – Overview and highlights*, „European Journal of Work and Organizational Psychology”, 2018, Nr 27, s. 40-55.

³⁸ S. Kowalik, *Stosowana psychologia rehabilitacji*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 2018.

³⁹ W. Otrębski, E. Domagała-Zyśk, A. Sudoł, *ABAS – 3 System Oceny zachowań Adaptacyjnych – podręcznik polski*. Warszawa, Pracownia testów Psychologicznych, PTP, 2019.

orzeczenie o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności. Dla tej grupy bardziej charakterystyczne są wyniki bardzo niskie bądź niskie⁴⁰.

Ponieważ zachowanie adaptacyjne jest w znacznej mierze wyuczone przez własną aktywność osoby i dzięki wsparciu społecznemu, można wnioskować o silnej motywacji osób do rozwoju oraz efektywnym systemie udzielanego wsparcia.

Choć też warto zwrócić uwagę na dość duże zróżnicowanie grupy pod względem ogólnego rozwoju zachowania adaptacyjnego, a także poziomu rozwoju umiejętności poznawczych, społecznych i praktycznych.

Poziom poszczególnych funkcji adaptacyjnych jest zróżnicowany. Najlepiej rozwinięte są umiejętności związane z Kierowaniem sobą. Osoby cechują się przeciętnym poziomem efektywnego podejmowania decyzji, planowania, kierowania swoimi emocjami, zachowaniem. Stosunkowo dobrze mają opanowane czynności Życia domowego. Wiążą się one zarówno z wykonywaniem prac domowych, jak i troszczeniem się o innych. Takie wyniki mogą wskazywać na efektywne oddziaływanie warunków rehabilitacji społecznej i zawodowej istniejących w warsztatach terapii zajęciowej, gdzie osoby muszą przystosować się do reguł tam panujących i do innych osób. Ponadto częste podejmowanie obowiązków domowych, wsparcie rodziny, a także uczenie się różnych prac gospodarczych na warsztatach terapii zajęciowej, może sprzyjać rozwojowi umiejętności Życia domowego. Najniższym poziomem rozwoju charakteryzują się osoby w zakresie Umiejętności funkcjonalnych. Są one związane z umiejętnościami poznawczymi, czyli pisaniem, czytaniem, liczeniem, znajomością pieniędzy. Wynikać to może z ogólnych deficytów poznawczych istniejących w niepełnosprawności intelektualnej. Choć warto też zauważyć, iż średni wynik uzyskany w tej grupie a należący do niskich, jest wyższy niż opisany w grupie normalizacyjnej osób z niepełnosprawnością intelektualną a należący do bardzo niskich⁴¹.

- 3) Profil preferowanych czynności zawodowych w badanej grupie osób jest zróżnicowany. Wydaje się, iż osoby najbardziej interesują się pracami, które najlepiej znają z codziennego życia domowego bądź prowadzonego na warsztatach terapii zajęciowej. Są to też prace stosunkowo łatwe. Do nich należą prace w kuchni i związane z żywnością, z utrzymaniem czystości oraz z papierem. Natomiast najrzadziej chciałyby one wykonywać prace wymagające dużego nakładu sił fizycznych, trudne i mniej znane. Do nich należą prace przy samochodach i maszynach, przy stolarstwie, na budowie. Takie wybory mogą świadczyć o dużej dojrzałości badanych osób, o samoświadomości swoich możliwości adaptacyjnych, a także związanych z wykonaniem przyszłej pracy.
- 4) Stwierdzono istotne współzależności między zachowaniem adaptacyjnym, biorąc pod uwagę zarówno wynik ogólny, wyniki w trzech sferach adaptacyjnych, jak i w dziesięciu funkcjach adaptacyjnych, a przystosowaniem do sytuacji pracy w grupie badanych osób.

⁴⁰ W. Otrębski, E. Domagała-Zyśk, A. Sudoł, *ABAS – 3 System Oceny Zachowań Adaptacyjnych – podręcznik polski*. Warszawa, Pracownia testów Psychologicznych, PTP, 2019.

⁴¹ K.A. Dell'Armo, M.J. Tassé, *The Role of adaptive behavior and parent expectations in predicting post-school outcomes for young adults with intellectual disability*, „Journal of Autism and Developmental Disorders”, 2019, Nr 49, s. 1638–1651.

Uzyskane współczynniki korelacji należą do niskich bądź umiarkowanych. Wyjaśniają tylko część zmienności w obrębie przystosowania do sytuacji pracy. Poziom zmiennej wyjaśnianej jest zależny od wielu czynników osobowych i środowiskowych. Te uzyskane wskazują na to, iż ogólny poziom efektywnego, samodzielnego i odpowiedzialnego zachowania w różnych sytuacjach społecznych współwystępuje również z poziomem przystosowania w szczególnej sytuacji, jaką jest praca człowieka. Uzyskane wyniki znajdują też potwierdzenie w innych pracach, w których wykazano zależności między poziomem zachowania adaptacyjnego a efektywnością pracy w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną^{42,43,44,45,46,47,48}. Warto jeszcze zwrócić uwagę na to, iż uzyskany w analizie regresji model zawiera dwie zmienne, tj. umiejętności adaptacyjne skupione w skalach: Kierowanie sobą i Wypoczynek, które najlepiej wyjaśniają poziom przystosowania do sytuacji pracy osób. Otrzymane wyniki sugerują, iż wyższy poziom kierowania swoimi działaniami, emocjami i procesami poznawczymi, w tym większe umiejętności podejmowania samodzielnych decyzji, planowania działań oraz organizowania zajęć w czasie wolnym dla siebie i dla innych, posiadanie zainteresowań pozwalają przewidywać wyższy poziom przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczących w warsztatach terapii zajęciowej.

- 5) Między preferowanymi czynnościami zawodowymi a przystosowaniem do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną wysoko przystosowanym do niej nie stwierdzono istotnych zależności. Wskazuje to na zróżnicowanie wyborów charakteru pracy. Preferencja czynności zawodowych może być uwarunkowana wieloma czynnikami, zarówno genetycznymi, osobowościowymi, doświadczeniem człowieka i czynnikami środowiska.
- 6) Analiza subiektywnej percepcji swojej sytuacji związanej z pobytem na warsztatach terapii zajęciowej, jak i związanej z przyszłą pracą wskazuje na ważność podmiotowego podejścia do osób z niepełnosprawnością intelektualną, wsłuchania się w ich wypowiedzi, uwzględnienia osobistych potrzeb. Jest to istotne jako przeciwwaga do przedmiotowego, stereotypowego spojrzenia na nie jako na „niezróżnicowaną populację osób z niepełnosprawnością”.

⁴² E.W. Carter, D. Austin, A.A. Trainor, *Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities*, „Journal of Disability Policy Studies”, 2012, Nr 23(1), s. 50–63.

⁴³ K.R. Foley, P. Jacoby, S. Girdler, J. Bourke, T. Pikora, N. Lennox, i in., *Functioning and post-school transition outcomes for young people with Down syndrome*, „Child: Care, Health and Development”, 2013, Nr 39, s. 789–800.

⁴⁴ L. Masino, R. Hodapp, *Parental education expectations for adolescents with disabilities*, „Exceptional Children”, 1996, Nr 62(2), s. 515–523.

⁴⁵ D.W. Test, V.L. Mazzotti, A.L. Mustian, C.H. Fowler, L. Kortering, P. Kohler, *Evidence-based secondary transition predictors for improving postschool outcomes for students with disabilities*, „Career Development for Exceptional Individuals”, 2009, Nr 32(3), s. 160–181.

⁴⁶ B. Tomaszewski, D. Fidler, D. Talapatra, K. Riley, *Adaptive behaviour, executive function and employment in adults with Down syndrome*, „Journal of Intellectual Disability Research”, 2018, Nr 62, s. 41–52.

⁴⁷ S. Woolf, C.M. Woolf, T. Oaklnad, *Adaptive behavior among adults with intellectual disabilities and its relationship to community independence*, „Intellectual and Developmental Disabilities”, 2010, Nr 48, s. 209–215.

⁴⁸ W. Otrębski, G. Wiącek, *Jestem dorosły – chcę pracować. Inwentarz Preferencji Czynności Zawodowych Osób z Niepełnosprawnością Umysłową. Podręcznik*. Lublin, Europerspektywa, 2012b.

Z analizy tej wynika, iż osoby lubią przebywać w warsztatach terapii zajęciowej, są zainteresowane wykonywanymi pracami. Wymieniali poszczególne czynności, które najbardziej lubią wykonywać. Podkreślają też możliwości samorozwoju poprzez uczenie się nowych rzeczy. Wskazują, iż opanowane czynności mogą polepszyć ich funkcjonowanie w domu, a także w przyszłej pracy. Ważne są dla nich relacje z innymi, zarówno z innymi uczestnikami WTZ, jak i z personelem. Czują się dobrze i bezpiecznie wśród nich. Dla niektórych ważne jest pomaganie słabszym kolegom i koleżankom. Większość osób chciałaby podjąć pracę. Może to wynikać z samoświadomości swoich możliwości, ale również chęci rozwoju i stania się osobą niezależną, potrzebną dla innych. Osoby podają zarówno motywy zewnętrzne do podjęcia pracy, jakimi są względy finansowe, jak i motywy wewnętrzne, jakimi są dążenie do samodzielności, doświadczenie dzięki pracy przyjemności oraz nawiązanie kontaktów społecznych. Praca ma więc duże znaczenie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, biorąc pod uwagę zarówno względy ekonomiczne, jak i osobowe i społeczne. Z kolei wśród motywów braku chęci do podjęcia pracy wskazywano najczęściej na stan zdrowia i niepełnosprawność oraz na brak umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy. Takie motywy mogą wynikać z faktycznych problemów zdrowotnych, które w tej populacji są stosunkowo częste, ewentualnie z kierowania się orzeczeniem. Także mogą wynikać z niskiej samooceny swoich możliwości powstałej w dużym stopniu pod wpływem negatywnych doświadczeń społecznych.

Zarówno w przygotowaniu do pracy, jak i w jej znalezieniu mogą osobom pomóc zwłaszcza członkowie rodziny, jak i personel merytoryczny WTZ. Są to osoby, do których badani mają największe zaufanie, udzielający na co dzień wsparcia w różnych zakresach, rozumiejący je najlepiej. Jako trudności w znalezieniu pracy osoby podały szereg ograniczeń środowiskowych oraz osobowych. Wśród tych pierwszych najczęściej wymieniano brak ofert pracy i negatywne postawy pracodawców, a wśród drugich – własne braki i deficyty. Wyniki te wskazują na dużą świadomość sytuacji związanej z pracą. Ale też na bolesne odczucie swoich mniej przystosowawczych cech.

Podsumowując uzyskane wyniki badań, warto wskazać na to, iż osoby z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczące w warsztatach terapii zajęciowej są zróżnicowaną grupą. Są też wśród nich osoby o wysokim poziomie przystosowania do sytuacji pracy. Charakteryzują się one zwłaszcza stosunkowo dobrym poziomem zachowania adaptacyjnego, zróżnicowanymi preferencjami czynności zawodowych. Mają też swoje spojrzenie na sytuację pracy, które warto uwzględnić w podmiotowo ukierunkowanej rehabilitacji społecznej, a zwłaszcza zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Finansowanie

Badanie było realizowane w ramach projektu „Nieodkryty kapitał społeczny – ocena potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną, uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej” finansowanego przez PFRON (umowa nr BEA/000072/BF/D zawarta w dniu 21.12.2023 roku).

Bibliografia

1. Andrews, A., Rose, J., *A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities*, *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 2010, 7, 239–244.
2. Balboni, G., Mumbardó-Adam, Coscarelli, A., *Influence of adaptive behaviour on the quality of life of adults with intellectual and developmental disabilities*, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 2020, 33, 584–594.
3. Bates, K., Goodley, D., Runswick-Cole, K., *Precarious lives and resistant possibilities. The labour of people with learning disabilities in times of austerity*, *Disability & Society*, 2017, 32, 160–175.
4. Blick, R.N., Litz, K., Thornhill, M., Goreczny, A., *Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities*, *Research in Developmental Disabilities*, 2016, 53, 358–366.
5. Brzezińska, A.I., Appelt, K., Ziółkowska, B. *Psychologia rozwoju człowieka*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, D. Doliński, Gdańsk, GWP, 2008.
6. Carter, E. W., Austin, D., Trainor, A. A., *Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities*, *Journal of Disability Policy Studies* 2012, 23(1), 50–63.
7. Cinamon, R.G., Gifsh, L., *Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation*, *The Career Development Quarterly*, 2004 52, 212–224.
8. Dell'Armo, K.A., Tassé, M.J., *The Role of adaptive behavior and parent expectations in predicting post-school outcomes for young adults with intellectual disability*, *Journal of Autism and Developmental Disorders* 2019 49, 1638–1651.
9. Dyczewski, L. *Praca i kultura*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa, Wydawnictwo IP i SS, 2004.
10. Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M., Weeghel, J., *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, 56–69.
11. Foley, K.R., Jacoby, P., Girdler, S., Bourke, J., Pikora, T., Lennox, N., i in., *Functioning and post-school transition outcomes for young people with Down syndrome*, *Child: Care, Health and Development* 2013, 39, 789–800.
12. Gobelet, C., Franchignoni, F., *Vocational rehabilitation*, *Vocational Rehabilitation* 2006, 35, 3–16.
13. Goreczny, A.J., Bender, E.E., Caruso, G., Feinstein, C.S., *Attitudes toward individuals with disabilities. Results of a recent survey and implications of those results*, *Research in Developmental Disabilities* 2011, 32, 1596–1609.
14. Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., Banks, P., *Feelings about work: a review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities*, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2008, 21(1), 1–18.

15. Kowalik, S., *Stosowana psychologia rehabilitacji*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 2018.
16. Kukla, D., Duda, W., Czerw-Bajer, M., *Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa, Wydawnictwo Difin, 2011.
17. Lysaght, R., Śiska, J., Koenig, O., *International employment statistics for people with intellectual disability-the case for common metrics*, "Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities", 2015, 12, 112–119.
18. Masino, L., Hodapp, R., *arental education expectations for adolescents with disabilities*, „Exceptional Children”, 1996, 62(2), 515–523.
19. Merrells, J., Buchanan, A., Waters, R., *‘We feel left out’: Experiences of social inclusion from the perspective of young adults with intellectual disability*, „Journal of Intellectual and Development Disability” 2019, 44, 13–22.
20. Otrębski, W., *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*, Lublin, Wydawnictwo KUL, 2007.
21. Otrębski, W., Wiącek, G., *Jestem dorosły – chcę pracować. Skala Przystosowania do Sytuacji Pracy Osób z Niepełnosprawnością Umysłową. Podręcznik*, Lublin, Europerspektywa, 2012a.
22. Otrębski, W., Wiącek, G., *Jestem dorosły – chcę pracować. Inwentarz Preferencji Czynności Zawodowych Osób z Niepełnosprawnością Umysłową. Podręcznik*. Lublin, Europerspektywa, 2012b.
23. Otrębski W., Domagała-Zyśk E., Sudół A., *ABAS – 3 System Oceny Zachowań Adaptacyjnych – podręcznik polski*, Warszawa, Pracownia testów Psychologicznych, PTP, 2019.
24. Ramsey, D., Cameron, J., Harrison, R., Young, S., *‘Never think doing a job is easy’: The lived experience of work for people who have an intellectual and developmental disability*, "Royal College of Occupational Therapists" 2022, 85, 880–890.
25. Schalock, R. (red.), *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of support* (12th edition). Washington, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2021.
26. Simões, C., Santos, S., *The impact of personal and environmental characteristics on quality of life of people with intellectual disability*, „Applied Research in Quality of Life” 2017, 12, 389–408.
27. Snell, M.E., Luckasson, R., with: Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.P.M., Gomez, S.C., Lachapelle, Y., Reeve, A., Schalock, R.L., Shogren, K.A., Spreat, S., Tassé, M.J., Thompson, J.R., Verdugo, M.A., Wehmeyer, M.L., Yeager, M.H., *Characteristics and needs of people with intellectual disability who have higher IQs*, „Intellectual and Developmental Disabilities” 2009, 47, s. 220–233.
28. Temizkan, E., Davutoğlu, C., Aran, O.T., Kayihan, H., *Effects of vocational rehabilitation group intervention on motivation and occupational self-awareness in individuals with intellectual disabilities: a single blind, randomised control study*, „Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities” 2021, 35, 196–204.
29. Test, D. W., Mazzotti, V. L., Mustian, A. L., Fowler, C. H., Kortering, L., Kohler, P., *Evidence-based secondary transition predictors for improving postschool outcomes for students with disabilities*, „Career Development for Exceptional Individuals” 2009, 32(3), 160–181.

30. Tomaszewski, B., Fidler, D., Talapatra, D., Riley, K., *Adaptive behaviour, executive function and employment in adults with Down syndrome*, „Journal of Intellectual Disability Research” 2018, 62, 41–52.
31. Wehmeyer, M.L., *Employment status and perceptions of control of adults with cognitive and developmental disabilities*, „Research in Developmental Disabilities” 1994, 15, 119–131.
32. Woolf, S., Woolf, C.M., Oaklnad, T., *Adaptive behavior among adults with intellectual disabilities and its relationship to community independence*, „Intellectual and Developmental Disabilities” 2010, 48, 209–215.
33. Woynarowska, A., *Na marginesie otwartego rynku pracy, o wykraczaniu poza stereotyp „nieproduktywnego ciała” i możliwości bycia pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnej Polsce*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2023, 4, 40–52.
34. Vera-Gajardo, N., Müller-Ferrés, P., Beltrán-Véliz, J.C., *Psychological well-being of working adults with intellectual disabilities: A systematic review*, „Organizational Cultures: An International Journal” 2024, 24, 157–171.
35. Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., i in., *Disability and employment – Overview and highlights*. „European Journal of Work and Organizational Psychology”, 2018, 27, 40–55.
36. Zasępa, E., *Niepełnosprawność intelektualna/zaburzenie rozwoju intelektualnego*, [w:] *Psychiatria dzieci i młodzieży*, t. 1, red. M. Janas-Kozik, T. Wolańczyk, Warszawa, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 2021.