

Alicja Pomian

Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański

ORCID: 0009-0009-3879-1163

<https://doi.org/10.26881/ndps.2025.53.06>

Trener pracy w procesie wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną: możliwości i wyzwania na podstawie projektów zatrudnienia wspomaganego

W artykule jest przedstawiono zawód trenera pracy działającego na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce. Ukazuje on teoretyczne aspekty związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym runku pracy. Przybliżono działanie projektu „Centrum Doradztwa Zawodowego Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną – Centrum Dzwoni” realizowanego przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną. Na podstawie literatury, a także własnych doświadczeń zawodowych, zaprezentowano charakterystykę wsparcia trenera pracy, a także opisano możliwości i wyzwania ilustrujące specyfikę funkcjonowania tego zawodu.

Słowa kluczowe: trener pracy, osoba z niepełnosprawnością intelektualną, zatrudnienie wspomagane, rynek pracy, niepełnosprawność

Job coach in the process of supporting people with intellectual disabilities: opportunities and challenges based on supported employment projects

The aim of the article is to present the profession of a job coach working for people with intellectual disabilities in Poland. This publication presents theoretical aspects related to the employment of people with intellectual disabilities on the open labor market. It presents the operation of the project “Career Counseling Center for People with Intellectual Disabilities – Centrum Dzwoni” implemented by the Polish Association for People with Intellectual Disabilities. Based on literature, as well as own professional experience, the characteristics of job coach support are presented, and the possibilities and challenges illustrating the specificity of the functioning of this profession are described.

Key words: job coach, person with intellectual disabilities, supported employment, labor market, disability

Wprowadzenie

Definicja Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienie Wspomagane (World Association of Supported Employment – WASE) określa, że zatrudnienie wspomagane jest pewnego rodzaju pracą, którą wykonują osoby z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy wraz ze wsparciem specjalisty (Trochimiak, Wolan-Nowakowska 2017: 10). Co istotne, jest to praca, za którą osoby z niepełnosprawnością dostają wynagrodzenie na podstawie tych samych zasad prawnych, które obejmują wszystkich zatrudnionych pracowników (Państwowa Inspekcja Pracy 2023).

Współcześnie niepełnosprawność jest postrzegana w kontekście modelu biopsychospołecznego, którego perspektywę określa Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF). Narzędzie to stosuje się w celu określenia opisu stanu zdrowia oraz funkcjonowania człowieka w kontekście środowiskowych czynników, aktywności wraz z uczestniczeniem oraz funkcji i struktury ciała. Ważnym dokumentem dla osób z niepełnosprawnościami jest art. 27 ratyfikowanej w 2012 roku Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, który określa podstawowe prawo „do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę” (Biuletyn Informacji Publicznej RPO 2013). Dotyczy to także osób z niepełnosprawnością intelektualną, wobec których wypracowano koncepcję omawianego zatrudnienia wspomagane (Zakrzewska 2017: 34) oraz wsparcia trenera pracy, umożliwiające działanie w procesie znalezienia pracy na otwartym rynku pracy i na rzecz utrzymania zatrudnienia (Trochimiak, Wolan-Nowakowska 2017: 10).

Problematyka pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną

Dorośle osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają prawo, aby tematyka pracy pojawiła się w ich życiu. W Polsce w aspekcie działań normalizujących życie osób z niepełnosprawnościami „brakuje właściwych warunków i to zarówno materialnych, jak i organizacyjnych oraz kompetencyjnych” (Żółkowska 2011: 86). Normalizacja ma mieć związek z postępowaniem na rzecz aspektów, takich jak miejsce zamieszkania, wzmacnianie samostanowienia, a w tym również znalezienie zatrudnienia (Żółkowska 2011: 86–87).

Agnieszka Woynarowska podkreśla, iż osoby z niepełnosprawnością intelektualną otrzymały „swoje miejsce na marginesie życia społecznego, stanowiąc społeczny problem rozwiązywany w domach opieki. Współcześnie – w duchu polityki równych szans czy polityki różnorodności (...) oraz wezwań i postanowień

Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – wykluczeni z rynku pracy, wobec społecznej świadomości wartości pracy, są ponownie do tego świata włączani” (Woynarowska 2020: 21). Stanowisko to jest również podkreślane przez Monikę Zakrzewską, która zaznacza, że aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną „jest nie tylko jednym z ważnych elementów normalizacji życia, ale też prawem” (Zakrzewska 2021: 11).

Tematyka pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną nie jest głównym polem zainteresowań badawczych, w związku z czym umacnia się wśród omawianej grupy osób tzw. „(nie)obecność w przestrzeniach pracy – rynku pracy” (Woynarowska 2020: 94). Od niedawna zaczęto przeprowadzać szersze badania, które dotyczą kwestii zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Dorota Prysak uważa, że osoby dorosłe z niepełnosprawnością intelektualną mają najtrudniejszą sytuację ze względu na wykluczenie społeczne (Prysak 2021: 26). Nurtującą kwestią pozostaje obecny w przestrzeni publicznej „stereotyp pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną i przekonanie, że muszą być pod kontrolą, nie poradzą sobie samodzielnie z zadaniem, ich praca jest nieprzydatna” (Żyła 2018: 56).

Praca jest jednym z elementów, która wzmacnia samodzielne egzystowanie, a zdaniem Agnieszki Żyty (2018) jest to szczególnie istotne w ramach osiągnięcia przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną niezależności. Istnieje przekonanie, że „na współczesnym rynku pracy możliwe jest zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną, ale preferowane są osoby mobilne, komunikatywne, samodzielne i wydajne” (Woynarowska 2020: 96). Co więcej, funkcjonują pewnego rodzaju bariery, które m.in. są związane z panującym wśród pracodawców „lękiem przed zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością” (Wasilewska, Nosal 2016, cyt. za: Woynarowska 2020: 97). Badania Przemysława Nosała i Natalii Wasilewskiej z 2016 roku, którzy także zaprezentowali „bariery mentalne osób niepełnosprawnych wskazują na lęk samych osób z niepełnosprawnością przed wkroczeniem na rynek pracy i opuszczeniem bezpiecznego otoczenia (...) lęk osób z niepełnosprawnością dotyczy utraty świadczeń rentowych” (Wasilewska, Nosal 2016, cyt. za: Woynarowska 2020: 97). Dodatkowo badania Beaty Cytowskiej z 2012 roku wskazują, iż „rodzice dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną często nie wierzą, że ich praca jest doceniana społecznie” (Cytowska 2012, cyt. za: Żyła 2018: 56).

W „Raporcie z analizy systemu prawnego i zakresu możliwości wprowadzenia w nim zmian w kontekście mainstreamingu produktu w ramach projektu «trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych» zaznaczono, że często wpływ na sytuację osób z niepełnosprawnościami ma nie stopień, a przyczyna wraz z rodzajem niepełnosprawności” (Matczak, Żalasiński, Najbuk 2013: 26). Dane z Powiatowych Urzędów Pracy w 2012 roku wskazywały, iż 55,8% osób z niepełnosprawnością intelektualną było zarejestrowanych „jako

osoby bezrobotne lub poszukujące pracy powyżej 12 miesięcy” (Matczak, Zalasinski, Najbuk 2013:26). W 2019 roku było zarejestrowanych 66,9 tys. osób z niepełnosprawnością, z czego stanowiły one 40,9% poszukujących pracy (Biuro Pełnomocnika Rządu Spraw Osób Niepełnosprawnych 2024). Co więcej, Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności na rok 2022 wskazują, że pomimo wzrostu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami różnica „między wskaźnikiem zatrudnienia osób sprawnych a niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniosła 49,6 pkt proc., a między stopą bezrobocia tych dwóch grup – 3,1 pkt proc.” (Biuro Pełnomocnika Rządu Spraw Osób Niepełnosprawnych 2024). Nieznany jest zaś dokładny wskaźnik dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, co również umacnia teza „(nie)obecności” tej grupy osób na tle innych osób z niepełnosprawnościami. Wiadome jest natomiast, że „praca dla każdego człowieka (...) jest ważnym aspektem życia, ponieważ pozwala doświadczyć rozwoju, wzrostu poczucia własnej wartości i przydatności społecznej (...). Dla osób z NI korzyści z pracy są podobne” (Cytowska 2023: 259).

W obliczu istniejących barier dotyczących pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną zaczęły powstawać możliwości wsparcia osób z tego typu niepełnosprawnością. M. Zakrzewska (2021:65) jest zdania, że bardzo duże znaczenie odgrywają na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną organizacje z tzw. trzeciego sektora.

Projekty zatrudnienia wspomagane

Zatrudnienie wspomagane jest „konceptą wypracowaną i wprowadzoną w życie w Stanach Zjednoczonych, na początku lat 80. XX wieku. Model zatrudnienia wspomagane (...) stworzono m.in. po to, aby uszpec osobę z niepełnosprawnością intelektualną przed zbyt długim pozostawianiem w placówkach terapeutycznych, zakładach pracy chronionej czy też innych formach aktywności nieodpłatnej” (Zakrzewska 2021: 34). Tak jak przytaczano we wprowadzeniu, model ten odpowiada wymogom prawnym, a co więcej, umożliwia osobom z niepełnosprawnościami „skorzystanie z profesjonalnego poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkolenia w miejscu pracy z poszanowaniem godności i prawa do dokonywania wolnego wyboru osoby, w oparciu o jej preferencje, możliwości, upodobania” (Zakrzewska 2021: 33). Rozwiązanie tego typu ma wesprzeć aktywizację zawodową odbiorców, którzy być może „znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy” (Wiater, Przewoźnik 2021: 29).

A. Wojnarowska (2020: 187) przytacza, że projekty związane z zatrudnieniem wspomagany „były realizowane w Polsce od 2001 roku. W 2015 roku zawiązała się Polska Federacja Zatrudnienia Wspomagane (PFZW)”, której celem jest

promocja owego modelu, podkreślając, iż osoby z niepełnosprawnościami mogą również pracować na tak zwanym otwartym rynku pracy. PFZW podaje podstawowe wartości zatrudnienia wspomaganego, którymi aspekty są związane z: normalizacją, włączeniem, ideą empowerment oraz waloryzacją roli społecznej. Według modelowego procesu zatrudniania wspomaganego wsparcie beneficjentów składa się z takich etapów, jak: zaangażowania klienta, gdzie uczestnik samodzielnie musi wyrazić zgodę na korzystanie z usług projektowych; tworzenie profilu zawodowego, który jest skoncentrowany na potencjale osoby; poszukiwanie pracy; zaangażowanie pracodawcy; wsparcie w miejscu pracy i poza nim (Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego 2025). Polska Unia Zatrudnienia Wspomaganego, podobnie jak PFZW, działa według wytycznych określonych przez Europejską Unię Zatrudnienia Wspomaganego. Głównym celem PUZW do roku 2026 jest zrealizowanie dostępności usług zatrudnienia wspomaganego dla każdego potrzebującego takowej formy wsparcia w Polsce (Polska Unia Zatrudnienia Wspomaganego 2025).

Pierwszym projektem realizowanym przez Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych był „Trener”, który został wdrożony w ramach „współpracy miast partnerskich: Wrocławia z amerykańskim Charlotte” (Zakrzewska 2021: 35). Monika Zakrzewska (2021: 35) dodaje, że od 2006 roku model ten jest zaaranżowany „przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Inteluktualną (PSONI). Stowarzyszenie realizuje zatrudnienie wspomagane w skali ogólnopolskiej, prowadząc Centra Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Inteluktualnie”. Podobne projekty były wprowadzane również „przez poznańskie Stowarzyszenie Na Tak, które prowadzi agencję zatrudnienia wspomaganego BIZON” (Wojnarowska 2020: 187). Od 1 kwietnia 2022 roku do 31 marca 2025 roku jest również realizowany projekt „Zatrudnienie wspomagane szansą na pracę!” przez Fundację Heros na terenach województw: mazowieckiego, podkarpackiego, lubelskiego oraz świętokrzyskiego. Odbiorcami projektu są osoby z różnymi niepełnosprawnościami, które poszukują pracy, więc również tam można poszukiwać wsparcia trenera pracy (Fundacja Heros 2024).

Organizacje pozarządowe, które realizowały projekty zatrudnienia wspomaganego do 2020 roku, sprawiły, iż „wsparcie otrzymało około 4,5 tys. osób niepełnosprawnych w całej Polsce. Ponad 1,5 tys. uzyskało zatrudnienie przy wsparciu trenera pracy (...). Niestety brakuje danych, ile osób tę pracę utrzymało” (Wojnarowska 2020: 188). Zwykle projekty zatrudnienia wspomaganego są fundowane ze środków PFRON lub finansów unijnych (Wojnarowska 2020: 188). Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Inteluktualną (PSONI) wdrażało projekt Centrów DZWONI w 8 województwach, które „jako jedyne takie agencje wprowadzają światowe standardy zatrudnienia wspomaganego w Polsce” (Zakrzewska 2021: 35). W okresie od 1 lipca 2023 roku do 31 marca 2026

roku jest realizowany projekt „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną – Centrum DZWONI V” w 6 województwach: śląskim, pomorskim, podkarpackim, warmińsko-mazurskim, mazowieckim oraz łódzkim (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Zarząd Główny 2023).

Przykładem miejsca wdrażającego zatrudnienie wspomagane w województwie pomorskim jest Biuro Integracji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, które jest prowadzone przez PSONI Koło w Gdańsku na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Podaje, że dzięki wsparciu specjalistów „około 200 osób podjęło zatrudnienie i 80% z nich utrzymuje pracę” (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Gdańsku 2024). Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Trójmieście zostały podane w wywiadzie Agnieszki Śladkowskiej z Szymonem Turkiem, gdzie trener pracy przytacza, iż „Biuro integracji zawodowej osób niepełnosprawnych przez 16 lat istnienia zrealizowało 21 projektów, w których pracę znalazło 489 osób. Obecnie wspieramy 52 osoby zatrudnione i 58 osób poszukujących pracy” (Śladkowska 2022). Projekt Centrum DZWONI, który jest także realizowany przez wspomniane Biuro Integracji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych PSONI Koło w Gdańsku, jest skierowany nie tylko do osób z niepełnosprawnością intelektualną, ale także do osób z długotrwałą lub chroniczną niepełnosprawnością, która ma charakter psychiczny, do osób z tzw. całościowymi zaburzeniami rozwoju, a także do osób ze sprzężeniami (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Zarząd Główny 2023). Wewnętrzne raporty Centrum DZWONI, które zostały przeprowadzone w ramach badań ewaluacyjnych w 2016 roku, wskazują, iż wsparcie jakie otrzymują osoby z niepełnosprawnościami jest wartościowe, a nawet jest skuteczniejsze od prognozowanych planów Regionalnego Programu Operacyjnego (RPO) z lat 2014–2020 (Szcześniak, Wołowicz-Ruszkowska 2016: 122, za: Zakrzewska 2021: 99).

Projekt Centrum DZWONI, który realizuje model zatrudnienia wspomagane, daje możliwość osobie z niepełnosprawnością intelektualną sprawdzenie swoich umiejętności w praktyce oraz dopasowania możliwości do wybranych stanowisk pracy. M. Zakrzewska (2021: 97) zaznacza, iż „długoletnie doświadczenie Centrum DZWONI pokazuje, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną najlepiej sprawdzają się w wykonywaniu czynności pomocniczych”. Podczas trwania pandemii COVID-19 w okresie od 2021 do 2022 roku w ramach projektu Centrum DZWONI IV prowadzonych w kilku miastach w Polsce „289 osób utrzymywało zatrudnienie na dzień zakończenia realizacji pierwszego okresu finansowania projektu. W sumie pracę utrzymało 368 osób” (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną 2022).

Opisane projekty zatrudnienia wspomagane wskazują, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą pracować na otwartym rynku pracy oraz utrzymać zatrudnienie ze wsparciem trenera pracy. Co więcej, współcześnie postuluje się, iż powinno się zwiększyć ilość rozwiązań związanych z zatrudnieniem trenerów pracy w organizacjach działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami, ponieważ zatrudnienie wspomagane oraz efekty wsparcia trenera pracy są już szeroko przetestowane w ramach programów pozarządowych (PFRON 2024: 150).

Charakterystyka zawodu trenera pracy

Trener pracy pełni kluczową rolę w modelu zatrudnienia wspomagane. Współpracuje on w zespole składającym się z różnych specjalistów i ma za zadanie „wspierać osobę niepełnosprawną w procesie zdobywania i utrzymywania zatrudnienia” (Wiater, Przewoźnik 2021: 29). Daria Rogowska wskazuje, iż trener pracy jest osobą, „która poprzez szereg wspólnych działań ze swoim klientem ma doprowadzić do podjęcia pracy przez osobę z niepełnosprawnością oraz przyczynić się do zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych” (Rogowska 2020: 200).

Stanowisko trenera pracy nie podlega ustalonym jednolitym normom pod względem rekrutacji. Jest to zawód, na który może kandydować osoba z wykształceniem pracownika socjalnego, pedagoga, psychologa czy terapeuty zajęciowego. Co istotne, w tego typu pracy szczególnie nacisk kładzie się na posiadane doświadczenie zawodowe w pracy z osobami z niepełnosprawnościami (Rogowska 2020: 200). Danuta Wolska uwzględnia fakt, że trener pracy jako specjalista powinien znać podstawowe prawa osób z niepełnosprawnościami oraz prawo pracy. Również wskazane jest, aby był obeznany w aspektach rent, zasiłków, ulg dla pracodawców oraz jest zobowiązany „poznać specyfikę pracy u pracodawcy i przygotować program szkolenia dla osoby niepełnosprawnej intelektualnie” (Wolska 2011: 57).

Trener pracy jest osobą, której zadania mają związek z określeniem preferencji zawodowych klienta poszukującego pracy oraz poszukiwaniem „odpowiednich ofert pracy adresowanych do osób z niepełnosprawnościami” (Rogowska 2020: 201). W „Raporcie z badania funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy Millward Brown S.A” wymieniono obowiązki tego zawodu, jak np.: poszerzanie listy potencjalnych pracodawców, poszukiwanie klientów chętnych do znalezienia pracy wraz z koordynatorem projektu, wdrażanie modelu zatrudnienia wspomagane w środowisku potencjalnych miejsc wsparcia osób z niepełnosprawnościami oraz w zakładach pracy klientów (Bałtowska-Jucha, Głaz-Skirzyńska 2013: 66–67). Trenerzy pracy są „uczestnikiem od pierw-

szych rozmów dotyczących zatrudnienia, poprzez tzw. próbki pracy, staże i praktyki, naukę trasy dojazdu do pracy” (Radio Gdańsk 2023). Istotne jest, by trener przyczyniał się również do rozwoju umiejętności społecznych beneficjentów (Dziurla 2015: 14). A. Woynarowska dopowiada, że trener pracy jest osobą, która „obserwuje, uczy, rozmawia z pracodawcą i współpracownikami. Można by zaryzykować stwierdzenie, że trener pracy jest alfą i omegą. Jest osobą wielozadaniową” (Woynarowska 2020: 250).

Trener pracy ma więc obowiązek współpracować z klientem, który przygotowuje się już do podjęcia pracy i powinien wdrożyć go we wszystkich etapach zatrudnienia, a w późniejszym etapie ma za zadanie monitorować zatrudnienie beneficjenta również w kontakcie z pracodawcą (Bałtowska-Jucha, Głaz-Skirzyńska 2013: 66–67). Kluczowym etapem wsparcia jest nauczanie osoby z niepełnosprawnością „wykonywania obowiązków na stanowisku pracy. Trener pracy pomaga jej w uczeniu się wykonywania zadań i obowiązków na stanowisku pracy oraz przystosowaniu się do fizycznego i społecznego środowiska pracy. Współpraca jest tak długa i intensywna, jak wymaga tego sytuacja” (Kławsiuć-Zduńczyk, Mechulą 2017: 22).

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które były uczestnikami projektów zatrudnienia wspomagane, wypowiedziały się w badaniach A. Woynarowskiej (2020), jaką rolę odgrywa dla nich wsparcie trenera pracy. Autorka podsumowuje narracje, podkreślając, że zdaniem pracowników z niepełnosprawnością intelektualną trener jest specjalistą, którego można określić „jako pomocnika, wspieracza, nauczyciela, osobę motywującą, kogoś kto kontroluje i nadzoruje jakość pracy i wyznacza cele” (Woynarowska 2020: 251). Można stwierdzić, iż trener pracy jest osobą, która wspiera proces emancypacyjny osób z niepełnosprawnościami oraz towarzyszy swoim klientom podczas doświadczania życiowych zmian (Woynarowska 2020: 362–364). W opinii rodziców dorosłych osób z niepełnosprawnościami trener pracy jest istotną osobą dla zdobycia i utrzymania pracy. „Niektórzy wręcz podkreślali, że tylko dzięki wsparciu coacha ich syn lub córka mogli podjąć pracę zarobkową, szybko nauczyć się jej wykonywania i przejść płynnie proces adaptacji do niej” (Cytowska 2023: 271).

Trener pracy powinien charakteryzować się szerokim wachlarzem kompetencji, takich jak: „komunikatywność, empatia, umiejętność aktywnego słuchania, obowiązkowość, dyspozycyjność, takt, umiejętności dyplomatyczne, samodzielna umiejętność organizacji powierzonej pracy i umiejętność współpracy z grupami” (Rogowska 2020: 201). Obowiązkami trenera pracy zarządza koordynator projektów zatrudniania wspomagane. Dla utrzymania efektywności jego pracy rekomendowane jest omawianie z trenerem oraz z jego zespołem postępów pracy na rzecz beneficjentów, a także dokonywanie oceny pracy samego trenera (Kaca, Woźniak 2015: 28).

Z perspektywy własnych doświadczeń zawodowych, bycia osobą zatrudnioną na stanowisku trenera pracy od czterech lat w projektach realizowanych przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną, zauważalna jest istotność roli trenera w procesie utraty zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami. Ważne jest w tym momencie, aby trener znał formy wypowiedzania umów, a także, by pozostawał wsparciem zarówno dla klienta, jak i pracodawcy. Ponadto trener pracy często jest pierwszą osobą, która towarzyszy w nowych dla osoby z niepełnosprawnościami momentach związanych np. z zatrudnieniem, podwyżką czy też utratą pracy. Wobec tego trener powinien wykazywać się podstawową wiedzą psychologiczną lub nieustannie dokształcać się w zakresie wspierania różnych grup społecznych. Ważne jest również, aby trener wykazywał się umiejętnością szybkiego dostosowywania się do zmian oraz zdolnością adaptowania się do różnorodnych środowisk, które w przyszłości mogą być cenne dla wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Możliwości i wyzwania dla działalności trenera pracy

Zawód trenera pracy można interpretować jako «łącznik» „między pracodawcą a pracownikiem z niepełnosprawnością. Trener pracy pomaga obu stronom, tak aby cały proces mógł być płynny” (Ciosmak 2024: 35). To o czym należy również pamiętać, to fakt, iż trenerzy pracy współpracują w zespole złożonym z innych specjalistów, którzy również wspierają proces zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (Biesiada 2017: 146). Podstawową możliwością dla działań trenera pracy jest, że nie pracuje samodzielnie, gdyż ma zespół, który wspiera go w sytuacjach ważnych dla niego i samego beneficjenta projektów. A. Woynarowska (2020) podkreśla, że istotną funkcję pełni zespół trenera pracy pod względem sposobności wspólnego dążenia do rozwiązania różnych sytuacji uznanych za problemowe oraz okazywaniu sobie wzajemnego wsparcia. Z perspektyw własnych doświadczeń zawodowych wynika, iż dzięki temu, że nie jest się samemu w działaniach projektowych, można umocnić swoje stanowisko np. względem adekwatności potencjalnego miejsca pracy dla klienta, możliwość podzielenia się wsparciem na rzecz osoby z niepełnosprawnościami z innymi trenerami pracy czy też omówienia predyspozycji beneficjenta i poszukiwania wspólnych rozwiązań dalszych działań na rzecz uczestnika. Bycie członkiem zespołu umożliwia trenerowi pracy zadbać o własną higienę pracy względem interdyscyplinarnych zadań, którym ma podolać.

Z perspektywy praktycznej rolą trenera pracy jest pełnienie funkcji osoby wspierającej w procesie doświadczania zmiany życiowej, którą jest poszukiwanie oraz znalezienie pracy. Uzyskanie pracy może być dla klienta projektu zatrudnie-

nia wspomaganego zmianą, która może przynieść mu korzyści zarówno materialne (np. posiadanie własnych finansów), jak i społeczne (np. poprzez doświadczenie relacji pracowniczych) oraz psychiczne (np. podniesienie poczucia własnej wartości). Jest to sposobność umożliwienia osobie z niepełnosprawnością doświadczenia emancypacji, równości czy też szansy „na odzyskanie godności. W najszerszym kontekście praca jest wszystkim” (Wojnarowska 2020: 362). D. Rogalska (2020: 207) podkreśla, że tego typu działania „przekładają się potem na pełniejsze uczestnictwo osoby z niepełnosprawnością w życiu społecznym, kulturalnym czy ekonomicznym”. Z perspektywy własnej praktyki zawodowej wynika, że moment znalezienia pracy dla beneficjenta oraz utrzymywania przez niego zatrudnienia jest również ważnym momentem dla trenera pracy, gdy widzi w ilu nowych sytuacjach uczestnik się znalazł, z iloma sobie poradził przy wsparciu oraz w jaki sposób się rozwija, doświadczając tego fragmentu dorosłego życia. Pozwala to trenerowi pracy zmienić sposób pracy z określoną osobą oraz zredukować częstotliwość udzielania wsparcia, dbając również o stan gotowości beneficjenta do tego typu zmiany.

Wielokrotnie w literaturze podkreślano zadania trenera pracy związane ze wsparciem w miejscu pracy klienta oraz opracowaniem wdrożenia beneficjenta w nowe miejsce pracy. Przywołane elementy pracy trenera stanowią dla niego zarówno możliwość, jak i wyzwanie. Z perspektywy własnych doświadczeń pełnienia roli trenera pracy szczególnym zadaniem, które wykonuje tego rodzaju specjalista, jest nauczanie się zawodu, który będzie pełnić w przyszłości np. osoba z niepełnosprawnością intelektualną. Trener pracy powinien wiedzieć jak funkcjonuje środowisko potencjalnej pracy kandydata. Punkt ten stanowi dla trenera pracy możliwość do rozwoju zarówno swoich kompetencji, jak i wiedzy dotyczącej m.in. znajomości standardów funkcjonujących w różnych zakładach pracy. Podstawowym wyzwaniem natomiast jest, iż trener pracy nie zawsze będzie znał wszystkie podstawy pracy pracownika, którego wspiera w miejscu pracy. Dzieje się tak m.in. z powodu procesu pracy z różnymi beneficjentami na raz w różnych miejscach oddalonych od siebie. Trener w związku z tym może nie mieć czasu poznania całej ścieżki pracowniczej swojego klienta ze względu na potrzebę udania się w kolejne miejsce wsparcia. W takich sytuacjach praca trenera pracy polega na doглядaniu pracownika z niepełnosprawnością w kontakcie z przełożonymi oraz jego współpracownikami, a także na sprawdzaniu czy w tym miejscu pracy są respektowane prawa osób z niepełnosprawnościami, a rolę osoby wprowadzającej do pracy odgrywa pracownik danego zakładu pracy. Jest to zabieg, który w pewien sposób służy działaniu na rzecz inkluzji, jednak bywa on źródłem stresu zarówno dla uczestnika projektu, jak i samego trenera pracy. Warto podkreślić, że z wykształcenia trener pracy ma prawo nie być kucharzem, baristą,

pracownikiem restauracji czy ceramikiem, ale może być osobą sprawiającą, iż jego beneficjent stanie się nim w określonym czasie.

Czas bywa podstawowym wyzwaniem oraz problemem dla osób pracujących w projektach zatrudnienia wspomaganego. Projekty działają okresowo, co oznacza, że istnieje na terenie Polski brak stałego finansowania tego typu działań od 2001 roku (Woynarowska 2020: 189–190). Prowadzony w 2024 roku projekt Centrum DZWONI – V wskazuje, iż działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami nie są nadal rozwiązaniem systemowym. A. Woynarowska zaznaczyła w swoich badaniach, że osoby koordynujące projekty zatrudnienia wspomaganego w Polsce starają się zapewnić ciągłość wsparcia, wynajdując nowe środki dofinansowania, by zachować kontynuację swoich działań. Jest to problematyczne zarówno dla osoby z niepełnosprawnościami, jak i dla kadry pracowniczej projektów. Dla trenera pracy jest to trudna sytuacja ze względu na poczucie odpowiedzialności za wsparcie pracowników z niepełnosprawnościami. Niekomfortowe jest ryzyko zamknięcia działalności czy też rotacja zespołu ze względu na ową niepewność zatrudnienia i finansowania kolejnego projektu (Woynarowska 2020: 191–193). Zdarzają się również sytuacje, że zespół działający na rzecz zatrudniania wspomaganego podtrzymuje swoje działania mimo zakończenia trwania projektu w nadziei, że otrzymają na nie finansowanie z ogłoszonych konkursów.

W „Raporcie z badania funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy” wskazano, że trenerzy pracy często spotykali się z takimi wyzwaniami, jak z oporem samego klienta projektu oraz jego rodziny do podjęcia kroku w kierunku zmian życia beneficjenta oraz niechęcią zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami przez samych pracodawców (Bałtowska-Jucha, Gład-Skirzyńska 2013: 73). Osoby z niepełnosprawnościami, a w tym osoby z niepełnosprawnością intelektualną, mogą nie być gotowe do podjęcia kroku związanego z zatrudnieniem, razem z rodzicami mogą obawiać się utraty świadczeń oraz zmiany trybu życia. Z praktyki własnej wynika, że zdarzają się też sytuacje, kiedy rodzice bardziej od beneficjenta chcą, aby ten znalazł sobie pracę. Dla specjalisty praca z widocznym oporem oraz brakiem motywacji u uczestnika pozostaje problematyczna, szczególnie gdy nie spodziewa się wystąpienia takiej sytuacji po uczestniku, który dopiero co zrekrutował się do projektu, którego esencją jest uzyskanie zatrudnienia. Wyzwaniem jest więc działanie na rzecz środowiska rodzinnego beneficjenta, przygotowanie rodziny oraz uczestnika do wydłużenia procesu poszukiwania pracy nawet w formie rekrutacji do innych form wsparcia na rzecz osób z niepełnosprawnościami. W przypadku zaś niechęci zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, pomimo istniejących dodatków dla pracodawców oraz rozwiązań Unii Europejskiej, pracodawcy mają obiektywne powody w związku z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością intelektualną. Dla procesu „zatrudnienia

wspomagane przełamywanie barier tej grupy interesariuszy jest dla nich najtrudniejszym elementem w pracy trenera” (Bałtowska-Jucha, Gład-Skirzyńska 2013: 96). Bywają także sytuacje, kiedy zadaniem trenera pracy jest wsparcie pracodawcy oraz klienta w procesie zwolnienia, co jest problematycznym elementem pracy tego specjalisty. W momencie gdy okoliczności sprawią, iż pracodawca z różnych powodów wypowie umowę, trener ma obowiązek zadbać, aby dokonało się to zgodnie z prawem. Jest to szczególnie trudny czas dla beneficjentów, ponieważ często muszą przejść ścieżkę adaptowania się do zastanej sytuacji oraz od nowa zmagać się z poszukiwaniem pracy.

Wyzwaniem dla trenerów pracy pozostaje ilość obowiązków, które „często wykraczają poza przeciętne wymogi dotyczące pracy w jednostkach samorządowych” (Bałtowska-Jucha, Gład-Skirzyńska 2013: 75). Trener pracy musi być osobą: komunikatywną, szybko uczącą się, radzącą sobie w nowych sytuacjach, pełniącą rolę mediatora, a czasem tłumacza. Jest osobą potrzebną „nie tylko osobie z niepełnosprawnością, ale także pracodawcy. Stanowi bowiem swoisty bezpiecznik również dla pracodawcy, który nie zawsze wie, jak poradzić sobie z trudnościami” (Wojnarowska 2020: 254–255). Jest to specjalista, który pomoże pisać np. CV, zdiagnozuje możliwości osoby z niepełnosprawnością do pracy czy wyszuka zatrudnienie, będzie pośrednikiem w pracy, nauczy beneficjenta nowych dla niego rzeczy. Ponadto przyjmuje się oczekiwanie, by robił wszystko, aby osoba z niepełnosprawnością została zatrudniona lub utrzymywała to zatrudnienie (Bałtowska-Jucha, Gład-Skirzyńska 2013: 103–104).

Z praktyki wynika, iż trenerzy pracy oraz ich zespół powinni współpracować z szeregiem różnych miejsc działających na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Od trenera pracy oczekuje się znajomości pracy z osobą z niepełnosprawnościami, a jednak – co warto podkreślić raz jeszcze – zawód ten nie podlega ustalonym jednolitym normom zatrudnienia, w związku z czym trenerem pracy nie musi zostać osoba, która ukończyła studia z zakresu nauk pedagogiki specjalnej, psychologicznych czy też pracy socjalnej. Zdarzają się sytuacje, kiedy trener pracy musi dotrzeć na miejsce pracy beneficjenta z własnych środków, bez pokrycia ze względu na ograniczoną pulę finansową na tego typu koszty. Praca trenera pracy często się wydłuża z tego względu, iż uczestnicy projektów mają do nich bezpośredni kontakt telefoniczny, a środki projektu nie umożliwiają pokrycia służbowych telefonów dla wszystkich członków zespołu. Istnieje również ryzyko szybkiego wypalenia zawodowego, które również przytacza A. Wojnarowska (2020) w swoich badaniach.

Dla trenera pracy wyzwaniem oraz możliwością jest – i będzie – rozwijająca się ciągle technologia, a w tym sztuczna inteligencja. Technologia sama w sobie może wspomagać pracę i ją urozmaicać (Korgul, Witczak, Świącicki 2024: 10), np. proces dotarcia trenera pracy w miejsce zatrudnienia osoby z niepełnosprawno-

ścią odbywa się często w praktyce dzięki zastosowaniu aplikacji cyfrowych. Trener pracy może dzięki temu uczyć osobę z niepełnosprawnością intelektualną poruszać się w przestrzeni miejsko-wiejskiej z wykorzystaniem tego typu technologii. Ryzykiem oraz wyzwaniem pozostają „zadania powtarzalne narażone na zastąpienie przez technologię (w tym robotyzację w przypadku zadań manualnych, AI w przypadku zadań kognitywnych” (Korgul, Witczak, Świącicki 2024: 10), co może dotyczyć głównie typu prac, które są najczęściej wykonywane przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Są to zawody związane z prostymi czynnościami, np. „związane ze sprzątaniem, gotowaniem, myciem naczyń, układaniem towaru na półkach” (Cytowska 2017: 132). Łatwo wyobrazić sobie zautomatyzowanie tego typu prac, w związku z czym trenerzy pracy muszą nastawić się na poszukiwanie nowych zawodów dla beneficjentów projektów i na kształcenie kompetencji cyfrowych zarówno swoich, jak i klientów.

Z perspektywy praktycznej trener pracy nieraz jest osobą, która pierwszy raz poznaje uczestnika podczas realizowania próbek pracy lub też praktyk w terenie. W związku z tym ogromne znaczenie dla utrzymania komfortu zarówno beneficjenta oraz samego trenera pracy jest wcześniejsze nawiązanie współpracy z miejscem oraz pracodawcą, który wyraża zgodę na przeprowadzenie wstępnych działań z nieznaną osobą. Wyzwaniem mogą być sytuacje kiedy trener pracy jeszcze nie zna sposobu funkcjonowania klienta, dlatego kluczowe jest, aby rolę trenera pracy wykonywała osoba, która posiada umiejętności komunikacyjne oraz zdolności szybkiego weryfikowania informacji. Jest to istotne m.in. z tego względu, że istnieje możliwość wystąpienia różnych – często nieprzewidzianych – reakcji u uczestnika, a trener pracy będzie osobą, która będzie próbowała w takich chwilach współdziałać z klientem indywidualnie.

Wnioski i ich implikacje praktyczne

Trener pracy może łączyć ze sobą cechy doradcy zawodowego, nauczyciela, osoby, która wspiera, a także terapeuty zajęciowego (Wolska 2019: 113). A. Woynarowska (2020) uważa, że praktykowane działania na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a w tym osób z niepełnosprawnością intelektualną, „próbują podążać ścieżką polityki różnorodności, która zderza się jednak z logiką i regułami otwartego rynku pracy” (Woynarowska 2020: 426). Należy jednak podkreślić, iż osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą odnaleźć się na rynku pracy, o czym świadczy literatura oraz własna praktyka. Zatrudnienie wspomagane może powinno rzeczywiście „zredefiniować niektóre utopijne założenia i – realniej patrząc na rynek pracy – dalej przekonywać pracodawców do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, poszerzając tym samym pole do-

świadczeń wszystkich, ale jednocześnie realniej oceniać szanse na zatrudnienie” (Woynarowska 2020: 427).

Perspektywa własnych doświadczeń zawodowych dookreśla istniejące w przestrzeni literatury możliwości oraz wyzwania pracy trenera pracy. Jest to zawód, który należy rekomendować i ustanowić w działaniach systemowych, szczególnie w świecie dążącego do rozwoju technicznego, gdzie rynek pracy nieustannie zmienia swoje wymagania. Specjaliści powinni rozpocząć dyskusje dotyczące nie tylko ustanowienia prawnych reguł i standardów zawodu trenera pracy, ale również jak będzie wyglądała przyszłość otwartego rynku pracy dla nowych pracowników z niepełnosprawnościami oraz tych z niepełnosprawnością intelektualną.

Bibliografia

- Bałtowska-Jucha M., Głaz-Skirzyńska M. (2013), *Raport z badania funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy*, Millward Brown S.A., Wyd. Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Publikacje_UE/Trener_pracy/6104_raport_z_badian.pdf [dostęp: 27.10.2024].
- Biesiada K. (2017), *Dziesięć lat doświadczeń w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami na przykładzie działań Chrześcijańskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko [w:] B. Trochimiak, M Wolan-Nowakowska (red.), Zatrudnienie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnościami*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
- Biuletyn Informacji Publicznej RPO (2013.06.13), Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych>.
- Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (2024.01.16), *Rynek pracy*, <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy>.
- Ciosmak N. (2024), *Rozwój innowacji społecznych na przykładzie Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Gdańsku*, praca magisterska pod kierunkiem dr hab. Marii Urbaniec, prof. UEK, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków.
- Cytowska B. (2012), *Trudne drogi adaptacji. Wątki emancypacyjne w analizie sytuacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnym społeczeństwie polskim*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Cytowska B. (2023), *Znaczenie pracy zawodowej w życiu dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną w opinii ich rodziców*, Wychowanie w Rodzinie, t. XXX, 4/2023, Wydawnictwo Naukowe EDUkultura, Wrocław.
- Dziurla R. (2015), *Model zatrudnienia wspomagane osób niewidomych i słabowidzących. Zatrudnienie wspomagane – prawdziwa praca. Podręcznik wdrażania*, ISBN 978-83-940878-2-1, Olsztyn.
- Fundacja Heros (2024), *Realizacja projektu pn. Zatrudnienie wspomagane szansą na pracę*, https://www.fundacjaheros.org/aktualne_projekty/realizacja-projektu-pn-zatrudnienie-wspomagane-szansa-na-prace/ [dostęp: 19.11.2024].

- Kaca K., Woźniak P. (2015), *Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw III Zestaw narzędzi do monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy*, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
- Kławsuś-Zduńczyk A., Mechula E. (2017), *Zatrudnienie wspomagane jako forma aktywizacji osób z niepełnosprawnością*, *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, t. 10, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.
- Korgul K. Witczak J., Święicki I. (2024), *AI na polskim rynku pracy*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.
- Matczak M., Zalasinski T., Najbuk P. (2013), *Raport z analizy systemu prawnego i zakresu możliwości wprowadzenia w nim zmian w kontekście mainstreamingu produktu w ramach projektu „trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Kancelaria Domański Zakrzewski Palinka sp.k, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
- Państwowa Inspekcja Pracy (2023), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, <https://www.pip.gov.pl/dla-sluzb-bhp/porady-prawne/zatrudnianie-osob-niepelnosprawnych> [dostęp: 16.11.2024]
- PFRON (2024.08.07), *Raport Końcowy badania potrzeb osób niepełnosprawnych w Polsce*, Instytut Badawczy IPC sp. z o.o., Grupa WW sp. z o.o., Warszawa https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analizy/2024/2024-08-07_Raport_koncowy/Raport_koncowy_Badanie_potreb_ON_w_Polsce_2024.pdf.
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelleksualną (2022.04.22), *Podsumowanie pracy Centrum Dzwoni w okresie kwiecień 2021-marzec 2022*, <https://psoni.org.pl/podsumowanie-pracy-centrum-dzwoni-w-okresie-kwiecien-2021-marzec-2022/>.
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelleksualną Koło w Gdańsku (2024.11.20), *Biuro Integracji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych*, <https://psoni.gda.pl/bizon/>.
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelleksualną Zarząd Główny (2023.08.10), *Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelleksualną – Centrum Dzwoni V*, <https://psoni.org.pl/projekty/centrum-doradztwa-zawodowego-i-wspierania-osob-z-niepelnosprawnoscia-intelektualna-centrum-dzwoni-v/>.
- Pryszak D. (2020), *Nienasycona dorosłość osób z niepełnosprawnością intelektualną* [w:] PARE-ZJA, *Czasopismo Forum Młodych Pedagogów przy Komitecie Nauk Pedagogicznych PAN*, t. XIV, 2, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/11452/1/Parezja_2_2020_D_Pryszak_Nienasycona_doros%C5%82osc.pdf.
- Radio Gdańsk (2023.06.20), *Wsparcie trenera pracy to szansa na pracę dla osób z niepełnosprawnością*, <https://radiogdansk.pl/audycje/wiecej-serca-i-mniej-barier/2023/06/20/wsparcie-trenera-pracy-to-szansa-na-prace-dla-osob-z-niepelnosprawnoscia/>.
- Szczeniak M., Wołowicz-Ruszkowska A. (2016), *Raport z ewaluacji projektu »Kompleksowa aktywizacja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną« realizowanego w okresie od 01.04.2015 roku do 31.03.2016 roku*, PCM Studio Marcin Szczeniak, Agnieszka Wołowicz-Ruszkowska, PSONI, Warszawa.
- Śladkowska A. (2022.11.22), *Ciekawe zawody: Czym zajmuje się trener pracy?*, <https://praca.trojmiasto.pl/Ciekawe-zawody-Czym-zajmuje-sie-trener-pracy-n172556.html>.

- Wiater E., Przewoźnik M. (2017), *Zatrudnienie wspomagane. Stan obecny – perspektywy* [w:] B. Trochimiak, M. Wolan-Nowakowska (red.), *Zatrudnienie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
- Trochimiak B., Wolan-Nowakowska M. (red) (2017), *Zatrudnienie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
- Wasilewska N., Nosal P. (2016), *Niepełnosprawny jako pracujący w systemie ekonomii społecznej* [w:] J. Niedbalski, E. Zakrzewska-Manterys (red.), *Samodzielni, zaradni, niezależni. Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wolska D. (2011), *Wpływ prawidłowego przystosowania społecznego na jakość życia osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną* [w:] B. Cytowska (red.), *Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Wolska D. (2019), *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy – możliwości i ograniczenia* [w:] P. Majewicz, D. Wolska, *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy*, Wydawnictwo UP, Kraków.
- World Health Organization (2009), *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF)*, Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia.
- Woynarowska A. (2020), *Niepełnosprawność intelektualna i praca. Gra w/o emancypację*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Zakrzewska M. (2021), *Aktywność zawodowa a jakość życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną* [w:] B.E. Abramowska, K. Podhajska (red.), *Wyniki Badań Naukowych*, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną, Warszawa.
- Żółkowska T. (2011), *Normalizacja – niedokończona teoria praktyki*, Niepełnosprawność, 5, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, <https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Niepelno-sprawnosc/Niepelnosprawnosc-r2011-t-n5/Niepelnosprawnosc-r2011-t-n5-s85-93/Niepelnosprawnosc-r2011-t-n5-s85-93.pdf>.
- Żyta A. (2018), *Samostanowienie z perspektywy dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodziców*, Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo, 4, Warszawa.

Źródła internetowe

- Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego (2025.02.24), <https://pfzw.pl/o-zatrudnieniu-wspomaganyh/>.
- Polska Unia Zatrudnienia Wspomaganego (2025.02.24), <http://www.puzw.pl/portal/index.php/homepage/cele-puzw>.