

Agnieszka Aleksandra Woynarowska*

Uniwersytet Gdański

ORCID: 0000-0001-8798-2358

BYĆ PRACOWNIKIEM Z ZESPOŁEM DOWNA. DOBRE PRAKTYKI WSPARCIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ TRÓJMIEJSKICH PROJEKTÓW „PRYZYSTANEK SZEKSPIR” I „SZEKSPIR NA START”

Artykuł przedstawia dobre praktyki wspierające aktywność zawodową osób z zespołem Downa realizowane w ramach trójmiejskich projektów „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start”. Ukazane działania próbują włączyć do rynku dobrodziejstwa pracy osoby wykluczone z kręgu uprzywilejowanych. Aby zrekonstruować działania, relacje i znaczenia doświadczeń pracy objawiające się w przestrzeni projektów, autorka przeprowadziła projekt badawczy, którego ramę metodologiczną stanowiła metoda etnograficzna. Materiał badawczy został zebrany za pomocą obserwacji, wywiadów pogłębionych, wywiadów etnograficznych i notatek terenowych. Rozpatrując dobre praktyki wspierające aktywność zawodową osób z zespołem Downa, autorka prezentuje w tekście odpowiedzi na następujące pytania problemowe: Jak realizowane są omawiane projekty aktywności zawodowej? Co się wydarza/ dzieje w projektach? Jakie znaczenia swoim doświadczeniom pracy nadają pracownicy z zespołem Downa? Jak pracę tychże pracowników postrzegają ich współpracownicy, trenerzy pracy oraz pracodawcy?

Słowa kluczowe: niepełnosprawność intelektualna, aktywizacja zawodowa, praca osób z zespołem Downa, system wsparcia aktywności zawodowej, wsparcie w pracy

WPROWADZENIE

Od ponad dwudziestu lat w demokratycznej Polsce kształtowana jest polityka zatrudnienia osób z niepełnosprawnością i na jej podstawie budowany jest system wsparcia zatrudnienia tej grupy obywateli. Różnorodne projekty aktywizacji zawodowej uwzględniają także osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które do tej pory były na rynku pracy marginalizowane. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jak pisze Zakrzewska-Manterys (2018: 52), nie

* Adres do korespondencji: Agnieszka Aleksandra Woynarowska, Uniwersytet Gdański, Instytut Pedagogiki, Zakład Pedagogiki Specjalnej, ul. Jana Bażyńskiego 4, 80-309 Gdańsk; e-mail: agnieszka.woynarowska@ug.edu.pl

mają dużego doświadczenia w podejmowaniu zatrudnienia. Jeszcze w latach sześćdziesiątych XX wieku większość z nich od urodzenia zamknięta była w całodobowych ośrodkach opiekuńczych (Gennep 1994 za: Zakrzewska-Manterys 2018: 52). Warto w tym momencie zauważyć, że w socjalistycznej Polsce wypracowano system rehabilitacji zawodowej określany jako „polski model zatrudnienia” (Mikulski 1995: 226). Osoby z niepełnosprawnością znajdowały zatrudnienie w spółdzielniach inwalidów, które od samego początku stanowiły jedną z charakterystycznych cech tworzącego się polskiego modelu rehabilitacji, łącząc cele gospodarcze z celami rehabilitacyjnymi. Wieloletnie doświadczenia spółdzielczości inwalidów, zlikwidowanej uchwałą Sejmu 20 stycznia 1990 roku, posłużyły w powszechnym tworzeniu zakładów pracy chronionej, metod przygotowania do pracy osób z niepełnosprawnością czy powołania Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Waszkowski 2016: 100–115).

W 2012 roku Polska ratyfikowała *Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych ONZ*. Artykuł 27 niniejszego dokumentu traktuje o prawie do pracy osób z niepełnosprawnością. Można w nim przeczytać: „Państwa-Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy” (KPON ONZ, Dz.U. z 2012 r., poz. 1169: 15). Postanowienia zawarte w niniejszym dokumencie stworzyły przestrzeń do postrzegania człowieka niepełnosprawnego jako pełnoprawnego obywatela, konsumenta i osobę posiadającą prawa, w tym prawo do pracy. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce jest jednak niekorzystna. Wskaźnik aktywności osób niepełnosprawnych jest bardzo niski, a zdecydowana większość z nich jest wykluczona z rynku pracy. Osoby niepełnosprawne wykazują bardzo wysoki poziom bierności zawodowej (Wapiennik 2007). Jak donoszą rozmaite raporty (BAEL 2019), współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosi 30,2%, a wskaźnik zatrudnienia 28,2%. W Polsce blisko 60% młodych niepełnosprawnych w wieku 25–34 lat po skończeniu nauki nie pracuje i nie poszukuje zatrudnienia – są oni zaliczani do kategorii osób zwanych biernymi zawodowo, a tylko 28,5% ogółu niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem wykonuje pracę zarobkową. Niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce występuje mimo szerokiej bazy instytucji i usług nakierowanych na aktywizację zawodową tego środowiska (Giermanowska i Raclaw 2014: 113).

Wśród pracujących osób z niepełnosprawnością tylko niewielki procent to osoby z niepełnosprawnością intelektualną. W naszej rzeczywistości najczęściej nie są one brane pod uwagę jako potencjalni pracownicy. Najniższe wskaźniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych związane są z upośledzeniem umysłowym oraz ze schorzeniami narządu słuchu – odpowiednio 8,5% i 11,9% (Kukla et al. 2011: 109). Osoby upośledzone umysłowo, jak opisują problem Kukla, Duda i Czerw-Bajer (2011: 127), „stanowią grupę bezrobotnych, która ma największe trudności w uzyskaniu zatrudnienia. Sytuacja ta spowodowana jest istnieniem barier społecznych oraz stereotypów dotyczących przekonania społeczeństwa o braku wartości pracy osób upośledzonych umysłowo i psychicznie chorych”. Według Piotrowicza (2010: 86), „ze względu na ograniczenia rozwojowe w społeczeństwie nie traktuje się ich jako dorosłych w aspekcie psychicznym, czyli ludzi dojrzałych, zdolnych do

autonomii i samostanowienia. Jest to wynik często stereotypowego postrzegania dorosłych niepełnosprawnych jako »wieczne dzieci«. Szczupał (2010: 344), analizując niską aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną, wyróżnia następujące przyczyny takiego stanu rzeczy: „ogólnie przyjęty stereotyp, który wyklucza możliwość pełnienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną roli pracownika, co powoduje brak oczekiwań i bierność zawodową. Negatywne postawy w orientacji zawodowej dotyczą rodziców, nauczycieli oraz instytucji zajmujących się zatrudnieniem. Szkoła zazwyczaj nie przygotowuje do zawodu i podjęcia pracy, nie wyposaża w odpowiednią wiedzę i umiejętności. Nie buduje w uczniach społecznej i psychofizycznej dojrzałości do pracy. Wszystko to sprawia, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym uzyskują pracę bardzo rzadko”. Mladenov (2015) w swoich analizach sytuacji krajów postsocjalistycznych zwraca uwagę na problem neoliberalnego produktywizmu. Jak pisze, w krajach postsocjalistycznych, po 1989 roku możemy mieć do czynienia z nowym unieważnianiem osób niepełnosprawnych i nową przyczyną ich wykluczeń z rynku pracy, która związana jest w tych krajach z obraniem kierunku na produktywność rynkową neoliberalnego reżimu. Produktywizm jest uważany za mechanizm kulturowo-materialny, który redukuje ludzi do zasobów, które można wykorzystać do zwiększenia produkcji (Mladenov 2015). Osoba niepełnosprawna definiowana w perspektywie medyczno-produktywnej jako mało wydajna, w społeczeństwie produktywistycznym jest zmarginalizowana i unieważniona. Nosal i Wasilewska (2016), analizując główne problemy dotyczące obecności osób niepełnosprawnych na rynku pracy, wskazują na pięć barier aktywności zawodowej. Są to bariery mentalne pracodawców związane z lękiem przed zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością i obawą, że będzie ona gorszym i mniej wydajnym pracownikiem. Bariery mentalne osób niepełnosprawnych, które wskazują na lęk samych osób z niepełnosprawnością przed wkroczeniem na rynek pracy i opuszczeniem bezpiecznego otoczenia koleżeńsko-rodzinnego. Kolejny lęk osób z niepełnosprawnością dotyczy utraty świadczeń rentowych. Ów lęk powoduje automarginalizację, czyli samowykluczenie z rynku pracy. Inne wymienione bariery to bariery fizyczne (jednostkowe) osób z niepełnosprawnością, bariery kwalifikacyjne, bariery infrastrukturalne i systemowo-strukturalne (Nosal i Wasilewska 2016: 151–152).

W demokratycznej Polsce emancypująca się grupa osób niepełnosprawnych¹ występuje przeciwko nierówności w dostępie do rynku pracy i oczekuje takiej polityki w sferze zatrudnienia, która ułatwi im pełne członkostwo w społeczeństwie, da możliwość doświadczeń sytuacji pracy i wkroczenia w obszary wcześniej dla nich niedostępne. W imieniu osób niepełnosprawnych intelektualnie, których siła przebicia w tej walce o dostęp do dóbr społecznych

¹ Początek działalności ruchów społecznych osób niepełnosprawnych sięga lat sześćdziesiątych XX wieku, kiedy dzięki działaniom aktywisty Eda Roberta pojawił się w USA Ruch Niezależnego Życia. W Polsce za początek takich działań emancypacyjnych można uznać założenie Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji i działalność Piotra Pawłowskiego. Wśród wielu działań osób z niepełnosprawnością walczących o swoje prawa warto wymienić między innymi powstanie społecznej inicjatywy „Chcemy całego życia!”, stworzenie Społecznego Raportu Alternatywnego z realizacji KPON i zaprezentowanie go w Genewie w 2018 roku. Podczas ówczesnego posiedzenia, dotyczącego realizacji w Polsce *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych* Komitet ONZ uwzględnił w całości postulaty działaczy z niepełnosprawnością. Warto również wspomnieć o I Zjeździe Kobiet z Niepełnosprawnościami, który odbył się w 2019 roku.

jest najmniejsza, a głos jest najbardziej ignorowany, walczą rodzice oraz terapeuci². Tworzą stowarzyszenia i fundacje budujące system wsparcia aktywności zawodowej tej grupy obywateli, grupy „wykluczanej z wykluczanych”, uznając tym samym ich prawo do pracy. Jak zauważa Giermanowska (2016: 82), promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy łączy się z polityką normalizacji, integracji i inkluzji społecznej, traktowaniem praw osób niepełnosprawnych na równi z innym członkami społeczeństwa. Zakrzewska-Manterys (2014: 52) jest zdania, „że podejmowanie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne intelektualnie to „konieczność dziejowa”. Nie sposób odwrócić biegu historii. A historia emancypacji osób niepełnosprawnych intelektualnie, która dokonuje się w ostatnich dekadach, to historia obejmująca ich prawo do ochrony zdrowia, do edukacji, do wyboru stylu życia, grupy rówieśniczej, sposobów spędzania czasu wolnego. Obecnie jako społeczeństwo jesteśmy świadkami rozszerzania się działań emancypacyjnych na sferę zatrudnienia”.

W niniejszym artykule chciałabym przedstawić dobre praktyki wspierające aktywność zawodową dorosłych osób z zespołem Downa, realizujące się w projektach „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start”. Artykuł ukazuje działania pomagające włączyć do rynku pracy osoby z niego wykluczane. Rozpatrując praktyki powyższych projektów aktywizacji zawodowej, przedstawiam także doświadczenia osób zaangażowanych w działania: trenerów pracy, pracodawców, współpracowników i samych pracowników z zespołem Downa.

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE PROJEKTU

Aby zrekonstruować działania, relacje, doświadczenia i znaczenia w projektach wspierających aktywność zawodową osób z zespołem Downa „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start”, zrealizowałam projekt badawczy, którego ramę metodologiczną stanowiła metoda etnograficzna³. Etnografia w dosłownym sensie oznacza opis ludzi. Opis etnograficzny dotyczy ludzi w znaczeniu zbiorowości ludzkiej (Angrosino 2010: 44). Etnografia jest sztuką i nauką skupioną na opisie grupy ludzkiej – jej instytucji, zachowań interpersonalnych, wytworów materialnych i przekonań (Angrosino 2010: 44). Etnografia to pewien sposób opisywania ludzi i ich funkcjonowania w świecie społecznym, w relacjach z innymi ludźmi oraz w sferze znaków, zachowań, zwyczajów i wytworów konstruujących materialny i symboliczny wymiar kultury. To rejestrowanie życia określonej grupy, które wiąże się z uczestnictwem w życiu danego środowiska. Uczestnicy badań pozwalają zobaczyć swój świat i działania prowadzone

² W Polsce dość prędko rozwijają się projekty „self-adwokatury” osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zapoczątkowane przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz osób z Niepełnosprawnością Intelektualną. Bycie rzecznikiem własnych interesów daje szansę osobom z niepełnosprawnością intelektualną na „mówienie we własnym imieniu”, na publiczne wyrażanie własnego zdania i kształtowanie sprzyjających temu kompetencji osobistych.

³ Pierwszą część badań projektu wsparcia aktywności zawodowej „Przystanek Szekspir” prowadziłam wspólnie z Jolantą Rzeźnicką-Krupą. Analizy obejmowały sposób realizacji projektu, znaczenia nadawane pracy przez pracowników z zespołem Downa oraz konceptualizację reakcji widzów na tychże pracowników. Zostały opublikowane w tekście: *Teatr jako miejsce pracy dorosłych osób z zespołem Downa. Emancypacyjny potencjał projektu aktywizacji zawodowej „Przystanek Szekspir”*, „Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej”, 2017, 25: 178–193.

w jego obrębie (Rzeźnicka-Krupa 2009: 139; Charmaz 2009: 33). Według Prusa (1984, za: Niedbalski 2017: 129), etnografia jest metodą badań, którą badacze posługują się w celu zaobserwowania działań ludzi oraz uchwycenia punktu widzenia i perspektywy postrzegania rzeczywistości przez członków określonej zbiorowości. Kubinowski (2011), nawiązując do koncepcji etnografii Spradleya (1979), który definiuje ją jako kulturę studiowania kultur, wskazuje, że etnografia nie jest tylko metodą czy techniką badawczą, ale należy ją postrzegać jako określoną tradycję metodologiczną. W tej perspektywie etnografia jest całościowo pojmowanym sposobem zajmowania się uprawianiem badań (Kubinowski 2011: 162). Metoda etnograficzna opiera się na pracy w terenie, badania etnograficzne prowadzi się w faktycznym środowisku życia badanych. Metoda etnograficzna ma charakter spersonalizowany, badania etnograficzne prowadzone są przez badaczy, którzy pozostają w codziennym, bezpośrednim kontakcie z badanymi i którzy stają się przez to zarówno uczestnikami, jak i obserwatorami życia społecznego będącego przedmiotem analizy. Metoda etnograficzna jest wieloczynnikowa i wymaga długotrwałego zaangażowania badacza. Badania etnograficzne realizowane są przy użyciu dwóch lub więcej technik zbierania danych (Angrosino 2010: 45). Etnografia jako forma badań społecznych charakteryzuje się silnym naciskiem na eksplorowanie istoty konkretnych zjawisk społecznych, tendencją do pracy głównie z „nieustrukturyzowanymi” danymi, poznawaniem niewielkiej liczby przypadków (Atkinson Hammersley 1994, za: Kubinowski 2011: 161–162). Badania etnograficzne prowadzone są zarówno w skali makro, jak i mikro. Makroetnografia to inaczej „etnografia całościowa”, którą cechuje holistyczne nastawienie badacza ukierunkowane na eksplorację sposobów życia w bardzo szerokim ujęciu. Mikroetnografia czy „miniatura etnograficzna” dotyczy zdarzeń w skali mikro, gdzie dąży się do uzyskania szczegółowej wiedzy na temat zjawisk zachodzących w obszarze niewielkiej grupy (Rzeźnicka-Krupa 2009: 141–144).

Moje badania działań, relacji, doświadczeń i znaczeń objawiających/wydarzających się w przestrzeni projektów aktywizacji zawodowej „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start” to w zasadzie „miniatura etnograficzna”. Aby zbadać interesujące mnie zjawiska i poznać odpowiedzi na interesujące pytania, obserwowałam trenerów pracy osób z zespołem Downa w Teatrze Szekspirowskim w Gdańsku oraz Teatrze Muzycznym w Gdyni. Uczestniczyłam w szkoleniach pracowników oraz przyglądałam się wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez osoby z zespołem Downa. Obserwowałam również reakcje widzów obsługiwanych przez pracowników. Ponadto przeprowadziłam wywiady pogłębione z trenerem pracy, współpracownikami, pracodawcami oraz z pracownikami z zespołem Downa. Łącznie przeprowadziłam dziesięć wywiadów z pracownikami z zespołem Downa; sześć z ich współpracownikami; dwa z pracodawcami i jeden z trenerem pracy. Zbieranie materiału badawczego trwało od stycznia do września 2018 roku, przy użyciu wywiadu pogłębionego wywiadu etnograficznego, obserwacji i notatek terenowych. Podczas badań szukałam odpowiedzi na pytania: Jak realizowane są badane projekty aktywności zawodowej? Co się wydarza/ dzieje w projektach? Jakie znaczenia swoim doświadczeniom pracy nadają pracownicy z zespołem Downa? Jak pracę tychże pracowników postrzegają ich współpracownicy, trenerzy pracy oraz pracodawcy?

Zdaniem Hammersleya i Atkinsona (2000: 46), efektem pracy badacza w terenie powinien być raport etnograficzny, przyjmujący formę narracji. Narracja ta to rozbudowana opowieść, której „celem jest danie czytelnikowi możliwości pośredniego doświadczenia społeczności,

w której badacz żył i z członkami której wchodził w interakcję” (Hammersley i Atkinson 2000: 46). Według Angrosino (2010: 49) etnografia odnosi się do rezultatu badań. Przyjmuje wówczas postać narracji o badanej społeczności, której opis przywołuje żywe doświadczenia jej członków. Angrosino (2010: 46–47) wymienia trzy formy etnograficznych narracji. Narracja w stylu realistycznym jest bezosobowym portretem sporządzonym przez neutralnego emocjonalnie badacza. W narracji w stylu konfesyjnym badacz przyjmuje centralną rolę, a historia opisana jest z jego subiektywnego punktu widzenia. Narracja w stylu impresjonistycznym charakteryzuje się bogactwem środków literackiego przekazu.

Zaprezentowane przeze mnie analizy zawierają dokładny opis badanego zjawiska, co wpisuje się w ramy etnografii realistycznej – opowieści realistycznej, analizy deskryptywnej (Angrosino 2010: 128). Opisując badane zjawisko, cytuję obszernie wypowiedzi osób poddanych obserwacji i uczestników wywiadów. W myśl założeń Angrosino (2010: 147) ten celowy zabieg wielości wypowiedzi ma ułatwić czytelnikowi „wysłuchanie się” w faktyczne głosy osób, których życie stało się przedmiotem analiz. Ponadto, aby wyłonić znaczenia nadawane doświadczeniom pracy przez osoby z zespołem Downa i innych uczestników projektów, po wstępnym czytaniu zebranego materiału badawczego, porządkując dane, wątki i znaczenia, wyodrębniłam szukane kategorie znaczeń pracy zarówno pracowników z zespołem Downa, jak i ich pracodawców, trenerów i współpracowników.

W obu projektach uczestniczyło dziesięć osób z zespołem Downa. W projekcie „Przystanek Szekspir” – sześć osób, do „Szekspir na Start” dołączyła czwórka nowych uczestników. Aby zapewnić uczestnikom anonimowość, prezentując ich wypowiedzi, przyjąłam następujące kody: pracownik 1 (P1), pracownik 2 (P2) itd.

Pracownik 1, 36 lat. Jest bardzo aktywnym mężczyzną z zespołem Downa. Uczestnik wielu projektów aktywizacji zawodowej, aktor Teatru Razem. Uczestnik zajęć w warsztacie terapii zajęciowej. Uczestnik projektu „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start”. Jesienią 2019 roku zatrudniony jako urzędnik w Urzędzie Miejskim w Gdańsku.

Pracownik 2, 35 lat. Muzyk zespołu Remont Pomp. Uczestnik zajęć w warsztacie terapii zajęciowej. Uczestnik projektu „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start”.

Pracownik 3, dwudziestokilkulatek. Uczestnik zajęć w warsztacie terapii zajęciowej. Nigdy nie pracował. Uczestnictwo w projekcie „Szekspir na Start” jest jego pierwszą możliwością doświadczenia sytuacji pracy.

Pracownik 4, niezwykle nieśmiała dwudziestokilkulatka. Niedawno skończyła szkołę przysposabiającą do pracy. Uczestniczka zajęć w warsztacie terapii zajęciowej. Nigdy nie pracowała. Dołączyła do projektu w Teatrze Muzycznym w Gdyni.

Pracownik 5, trzydziestokilkulatek. Bardzo aktywny uczestnik Środowiskowego Domu Samopomocy. Uczestnik wielu programów aktywizacji zawodowej. Pracował w Teatrze Szekspirowskim i Teatrze Muzycznym w Gdyni.

Pracownik 6, uczennica szkoły przysposabiającej do pracy. Udział w projekcie „Szekspir na Start” jest jej pierwszą próbą pracy.

Pracownik 7, dwudziestokilkulatek. Absolwent szkoły przysposabiającej do pracy, uczestnik zajęć w warsztacie terapii zajęciowej. Nigdy nie pracował. Dołączył do projektu „Szekspir na Start”. Praca w Teatrze Muzycznym w Gdyni jest jego pierwszą możliwością sprawdzenia się w roli pracownika.

Pracownik 8, dwudziestokilkulatka. Nie chciała uczestniczyć w zajęciach warsztatu terapii zajęciowej. Pracowała w biurze Fundacji „Ja Też”. Dzięki projektom została zatrudniona na umowę o pracę jako pracownica Działu Obsługi Widza Teatru Muzycznego w Gdyni.

Pracownik 9, trzydziestokilkulatek, niezwykle aktywny mężczyzna, muzyk zespołu Remont Pomp. Uczestnik zajęć w warsztacie terapii zajęciowej oraz wielu programów aktywizacji zawodowej. Uczestnik Projektu „Przystanek Szekspir”.

Pracownik 10, trzydziestolatek, uczestnik zajęć w warsztacie terapii zajęciowej, brał udział w wielu stażach projektów zatrudniania wspomagane. Muzyk orkiestry Vita Activa.

PROJEKT „PRYZYSTANEK SZEKSPIR” I „SZEKSPIR NA START”. SZKOLENIA W PROJEKTACH. PERSPEKTYWA TRENERA PRACY

Projekt „Przystanek Szekspir” został zainicjowany przez profesora Jerzego Limona, dyrektora gdańskiego Teatru Szekspirowskiego, który podczas swoich europejskich podróży spotkał osoby z zespołem Downa pracujące w teatrze jako obsługa widza. Zwrócił się do gdańskiej Fundacji Wspierania Rozwoju „Ja Też”, która pomaga osobom z zespołem Downa, z pytaniem, czy taki pomysł można by zrealizować w Gdańsku. W 2015 roku rozpoczął się projekt, którego celem było wyszkolenie chętnych osób z zespołem Downa do pracy w Dziale Obsługi Widza Teatru Szekspirowskiego. Koordynatorzy projektu tak opisali jego założenia:

W 2015 roku z inicjatywy dyrektora Gdańskiego Teatru Szekspirowskiego Jerzego Limona ruszył projekt finansowany z środków miasta Gdańska „Po drodze nam z Szekspirem”. Celem projektu realizowanego we współpracy PSOUU koło Gdańsk i Fundacji „Ja Też” było przygotowanie dorosłych osób z zespołem Downa do pracy w Teatrze. Uczestnicy projektu wzięli udział w treningach poza spektaklami oraz pod opieką trenera pracy w trzech próbnych spektaklach. „Przystanek Szekspir” wpisuje się w potrzebę poszanowania godności ludzkiej, poprzez stworzenie warunków do bycia potrzebnym i społecznie użytecznym. Miejsce w społeczeństwie i poczucie ważności roli, jaką się w nim spełnia, jest niezwykle ważne dla rozwoju osobistego i poczucia własnej wartości. Praca jest niezwykle ważnym elementem rehabilitacji i aktywizacji osób z niepełnosprawnościami. Dla społeczeństwa jest przesłaniem, że nie zabraknie dla nikogo miejsca, nawet jak kiedyś będzie chory lub mniej sprawny niż dzisiaj (Pomysłodawcy projektów, Fundacja „Ja Też”)⁴.

Osoby z zespołem Downa bardzo dobrze odnalazły się w roli pracowników obsługujących widza w Teatrze Szekspirowskim w sezonie 2015–2017. Pozytywne doświadczenia w realizacji projektu „Przystanek Szekspir” zaowocowały kolejną edycją, która została nazwana „Szekspir na Start”. Tym razem pracownicy mieli być angażowani do pracy przy innych wydarzeniach Teatru Szekspirowskiego. Fundacja „Ja Też” rozpoczęła także współpracę z Teatrem Muzycznym w Gdyni. W styczniu 2018 roku pracownicy z zespołem Downa obsługiwali wystawę „Beksiński nieznan” w Teatrze Szekspirowskim, a w kwietniu 2018

⁴ <https://jatez.org.pl/przystanek-szekspir> [22.02.2020].

roku rozpoczęły się szkolenia przygotowujące uczestników do pracy w Dziale Obsługi Widza, w Teatrze Muzycznym w Gdyni. Jak piszą koordynatorzy o kontynuacji projektu:

W tym roku będziemy pracowali nad rozszerzeniem idei, jaką przyniósł projekt „Przystanek Szekspir” oraz jej praktycznego wymiaru. Pierwszym etapem rozwoju projektu jest zwiększenie kompetencji obecnych pracowników poprzez włączenie ich do pracy przy innych wydarzeniach. Pierwszym takim niezwykle ważnym wydarzeniem jest wystawa w Gdańskim Teatrze Szekspirowskim „Beksiński nieznan”. Włączenie naszych dorosłych osób, pracujących w obsłudze widza, do obsługi wystawy jest krokiem pokazującym, że pracownicy mogą się uczyć i rozwijać. Niezwykle ważnym dla projektu jest również to, że tym razem bezpośrednim trenerem naszych pracowników jest pracownik Gdańskiego Teatru Szekspirowskiego – koordynator Biura Obsługi Widza. Przejęcie roli trenera przez Panią Olę pokazuje, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie zawsze i nie na stałe potrzebują trenerów z zewnątrz. Przy dłuższej współpracy bezpośredni przełożony swobodnie współpracuje z pracownikami, zna ich słabe i mocne strony i wie, jak pracować nad rozwojem. Kolejne kroki przed nami. Trzymajcie kciuki. Nasz projekt nazwaliśmy „Szekspir na start”. To tu się wszystko zaczęło i stąd mamy nadzieję pójdzie w świat – ten nasz najbliższy, ale jak wielki dla rzeczywistości pracy osób z zespołem Downa (Pomysłodawcy projektów, Fundacja „Ja Też”)⁵.

Osoby z zespołem Downa, jak napisałam powyżej, znakomicie odnalazły się w roli pracowników Biura Obsługi Widza obu trójmiejskich teatrów. Co złożyło się na ten sukces? Po pierwsze, skrojone na miarę ich percepcji szkolenie i adekwatnie przydzielone zadania. Wsparcie trenerów pracy oraz mentorów, którymi byli wyznaczeni pracownicy teatrów. Po drugie, otwartość pracodawcy, który wierzył w powodzenie przedsięwzięcia. Po trzecie, bardzo duże zaangażowanie przyszłych pracowników z zespołem Downa, którzy chcieli pracować. Oba projekty dla wszystkich osób w nie zaangażowanych były wielkim wyzwaniem. Początek to szukanie odpowiedzi na wiele rodzących się pytań. Na ile osoby z zespołem Downa opanują sztukę obsługi widza? Jak przeprowadzić dobre szkolenie? Jak zareagują widzowie? Jak zareagują współpracownicy? Przygotowanie do pracy odbywało się na terenie obu teatrów. Przyszli pracownicy poznawali ich topografię, nauczyli się poszczególnych kroków obsługi widza, zwrotów grzecznościowych. Otrzymali wskazówki dotyczące stroju służbowego. W obu teatrach przyszli współpracownicy osób z zespołem Downa zostali poinformowani, że Dział Obsługi Widza poszerza się o nowych pracowników, którzy są jego integralną częścią. W Teatrze Szekspirowskim zastosowano pomoce wizualne, mapki obsługiwanych sektorów, które ułatwiały wykonywaną pracę. Zadaniem pracowników było sprawdzanie biletów, kontrolowanie, czy widz zajął swoje miejsce, kierowanie do odpowiedniego sektora czy balkonu. W Teatrze Muzycznym w Gdyni pracownicy nauczyli się także obsługiwać szatnię. Zakres wsparcia trenera pracy oraz przebieg szkolenia obrazuje poniższa wypowiedź:

To, co dla mnie było istotne, to wprowadzenie systemu mapek do pracy. Teatr Szekspirowski nie jest fajny do sadzania widzów. Jest to dość skomplikowane. Zastanawiałem ludzi, którzy są chętni do pracy w miejscu, które im daje dużo satysfakcji, którzy musieli sobie pewne rzeczy ponazywać

⁵ <https://jatez.org.pl/szekspir-na-start> [22.02.2020].

jeszcze raz. Jak się należy zachować, witać, rozmawiać z widzem. Uprościliśmy system pracy. Uczyliśmy się przełożyć ten obraz symboliczny na rzeczywisty. Powtarzaliśmy rzeczy według schematów, które potem pozwoliły im funkcjonować samodzielnie. Oni są sami dla siebie pewnym wsparciem. Byli często w parach. Zapisywali się na spektakle, w których chcieli być. Rozmawialiśmy na bieżąco o trudnościach. Różne one były, na przykład relacyjne, wynikające z relacji pomiędzy pracownikami i widzami. Jednemu trafiła się dziewczyna, widz, która tak się zachowywała, że on nie umiał sobie poradzić, podśmiewała się z niego trochę. On nie wiedział, czy to jest podśmiewanie się z niego, a jest wrażliwy na tym punkcie bardzo. Jak się coś dzieje, to ja jestem po to, aby o tym porozmawiać. Ludzie czasami nie wiedzą, jak się zachować. Ja im proponowałem, aby to oni inicjowali kontakt, to należy również do ich pracy. Uczyliśmy się, aby się uśmiechnąć, poprosić o bilet. Jak już widzisz kogoś uśmiechniętego, kto wychodzi na przeciw jest już ci łatwiej. Podczas tego treningu pytałem ich też o to, co w tej pracy jest dla nich ważne. Podkreślali to, że to, że pracują w tym miejscu, a nie na zmywaku. Mogli też zostać na spektaklu. I oni bardzo często na spektaklu zostawali, jak większość pracowników, potem układali poduszki i porządkowali. Obawą ich było, to, że nie będę umiał wytłumaczyć, albo pomył się, albo nie będę mógł się wysłowić. Taki strach się pojawiał, ale on się redukował. Ja im też tłumaczyłem, że jak się pomyła, to nic się nie stanie. Satysfakcja z posadzenia osób była wielka. Oni się licytowali często, ile osób posadziłeś dzisiaj? Ile osób było w twoim sektorze? Oni dawali świadectwo o sobie w tym miejscu. To budowało w nich wiarę, że ludzie ich akceptują. Ludzie bardzo chętnie oddawali bilet (trener pracy w projektach).

Trener pracy wskazuje na bardzo istotne elementy szkolenia, które dotyczą zarówno pracy z samym przyszłym pracownikiem, jak i pracy nad nauką wykonywania zadań. Praca z przyszłym pracownikiem to budowanie jego pewności siebie, zmniejszanie strachu związanego z niepewnością. Praca nad zadaniem to powtarzanie czynności według schematów. Najważniejsza jednak jest świadomość wsparcia, satysfakcja z dobrze wykonanej pracy oraz doświadczenie akceptacji widza.

Doświadczenia zdobyte w projekcie „Przystanek Szekspir” zostały wykorzystane w Teatrze Muzycznym w Gdyni.

Z obserwacji pierwszego, szkoleniowego spotkania:

Szef Działu Obsługi Widza: Dzień dobry, poznamy się nawzajem.

Mentorka, pracownik teatru: Czy chcielibyście tutaj pracować?

P1: Ja jestem chętny

P2: Chcę tutaj pracować, podawać kurtki, pomagać innym, nie tylko dla pieniędzy.

P3: Pierwszy raz tu jestem, chcę być pewniejszy siebie, praca może mi to umożliwić.

Trener: Co jest ważne w miejscu pracy?

P2: Być kulturalnym, nie wolno przeklinać i kłamać i trzeba mówić prawdę.

P3: Przychodzimy tu do pracy, aby ludzie się tu dobrze czuli, chcemy im pomóc.

P1: Jest tu trochę podobnie jak w Teatrze Szekspirowskim, trochę inaczej.

P2: W Teatrze Szekspirowskim mieliśmy mapki.

Trener: Co wiąże się z pracą w teatrze? Jaką wiedzę potrzebujemy?

P4: Sama nie wiem...

Trener: Kto z was pracował? Dla czwórki z was będzie to pierwsza praca.

P5: Pracowałem jako piekarz. Umiem gotować. I w Teatrze Szekspirowskim.

P3: Na warsztatach mieliśmy takie zajęcia o pracy, jak zachować się w pracy, trzeba być kulturalnym, umyć się trzeba, ogolić, pomóc trzeba, trzeba być otwartym. Chcę tutaj pracować.

P4: Ja też.

P6: Mama mówiła, żebym pracowała.

W Teatrze Muzycznym pracownicy, jak już wspomniałam, zostali wdrożeni do nowego zadania, nauczyli się obsługi widza w szatni. Dla wielu z nich ta nowa sytuacja była dość stresująca, wiedza zbyt duża. Problem stanowiło dopasowanie numerów w szatni czy zapamiętanie kolejności czynności. Podczas szkoleń uczestnicy, ogrywając scenki, obsługiwali się nawzajem. Studiowali wygląd biletów oraz zasady wpuszczania widzów na salę przy wsparciu trenera, koordynatorki Biura Obsługi Widza oraz ich przyszłej mentorki. Wszyscy nawzajem uczyli się formułowania poleceń, wyrażania oczekiwań, wykonywania poszczególnych zadań. Systematyczne powtórki ćwiczeń pracy, odgrywanie scen obsługi widza trwały miesiąc.

Z obserwacji szkoleń:

Trener: I jak dajesz radę?

P3: Tak, daję radę, podoba mi się.

P1, P5: Tak, można się nauczyć.

P3: Już wiem, jak mam robić. Otwierać widzom. Ta praca będzie dla mnie wspaniałym osiągnięciem. To dla mnie wielka szansa, aby wykształcić, aby mieć pieniądze.

P4: Dałabym radę, jakbym się nie stresowała. Ale chciałabym spróbować.

Koordynator Biura Obsługi Widza: Z czym macie największy problem?

P4, P6: Z numeracją. Z zapamiętywaniem numerków.

Koordynator Biura Obsługi Widza: Nie uczysz się na pamięć numerków. Musisz znaleźć taki sam na wieszaku. Na numerku masz 213, gdzie to jest na wieszaku? Szukasz tego samego co na numerku. Masz 183 – gdzie szukasz?

P4: Przepraszam, pomyliłam się. Uda mi się... Udało się. Będę wiedziała.

Koordynator Biura Obsługi Widza: Masz bilet. Gdzie pokierujesz widza? (na balkon drugi) Musisz ładnie wytłumaczyć. Musisz pamiętać, całym zdaniem pokierować. Jak mówisz? Zapraszam windą lub schodami na górę. Co jest na pierwszym piętrze?

Koordynator Biura Obsługi Widza: Masz tu bilet. Jak pokierujesz widza?

P5: Balkon dwa. Windą lub schodami na górę.

Podczas szkoleń obecny był trener czuwający nad ich przebiegiem. Jego zadaniem było również przygotowanie wyznaczonego pracownika do pełnienia roli mentora, ale także przypomnienie wszystkim zasad pracy w teatrze. Powtarzanie, słuchanie, otrzymywanie informacji zwrotnej, wyłapywanie trudności to kolejne bardzo ważne elementy pracy szkoleniowej z osobami z zespołem Downa.

Zrobiliśmy sobie taki mały kodeks pracownika, jak się ubierać, o wyglądzie, że nie należy się spóźniać. To było na zasadzie: jak myślicie? Oni bardzo dobrze wiedzą, co mają robić. Rozmawialiśmy, czym jest praca w takim miejscu. Rozmawialiśmy o tym, co to znaczy być punktualnie, co to znaczy być osobą wyglądającą, pachnącą. Mają swój strój służbowy. Wszyscy są ubrani na czarno (trener w projektach).

PRACA PODCZAS SPEKTAKLI. PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW Z ZESPOŁEM DOWNA. ZNACZENIA NADAWANE PRACY

Z obserwacji pracy podczas spektakli w Teatrze Muzycznym:

Mentorka: Goście zareagowali życzliwie, nie było uwag ani nieprzyjemnych sytuacji. Nie zwracali uwagi na tempo. Oczywiście spojrzeli się, ale bez uwag.

P4: Stresuję się trochę.

Trener: Skąd bierzesz numerek? (Obsługa szatni) Była bardzo zestresowana, ale to, że sobie poradziła, bardzo ją podbudowało.

P4: (Podchodzi gość) Ja poproszę tutaj w tym rzędzie. Teraz moja kolej. (Bierze numerek, podaje, wiesz płaszcz.)

P4: Udało się! Udało!

Mentorka: Goście są życzliwi. Jestem miło nimi zaskoczona. Wykazują się dużą cierpliwością i empatią.

P4 cały czas powtarza sobie szeptem: Dam radę, dam radę.

P5: Tu mi się podoba. Chciałbym tu pracować.

P2: Tu jest łatwiej. Wydaję numer i odbieram kurtkę.

Podchodzi gość, prosi, P2 podaje numerek. Pani się upewnia: Zapamiętał Pan? Tak?

P2: Jakoś sobie radzę. Zmęczony jestem.

Podchodzi Pan, prosi, P2 podaje numerek, odbiera kurtkę: Zapomniałem, który numer. Pomóż mi, prosi trenera. Trener: Zobacz, gdzie zacząłeś? Idą do wieszaka, szukają pustego miejsca.

P3: Dobrze mi się tu pracuje. Nie stresuję się. Jestem tu już drugi raz. Oceniam się na szóstkę.

P7 obsługuje wpuszczanie widzów na salę, parter, prawa łoża.

Gość pyta: Można już wejść?

P7: Nie, czekamy!

Drzwi zostają otwarte. P7 kieruje gości, sprawdzając bilety. Świetnie sobie radzi, patrzy na bilet i wskazuje: łoża prawa, łoża lewa, parter. Robi drobne pomyłki w kierunkach, lewo, prawo. Wspiera go mentorka, która jest cały czas przy nim. Całą pracę obserwuje jeden z widzów. Podchodzi do nas i mówi: I tak świetnie sobie radzi. Moja mama pracowała z takim osobami trzydzieści sześć lat. Wielki szacunek. Niektórzy goście wyglądają na zaskoczonych taką obsługą, inni się przyglądają, inni życzliwie zadają pytania.

Wszyscy uczestnicy projektów byli bardzo przejęci i podekscytowani. Pomimo oszołomienia wynikającego z natłoku informacji żaden z przyszłych pracowników nie zrezygnował. Wszyscy chcieli pracować w Biurze Obsługi Widza. Przyszli pracownicy otrzymali strój służbowy oraz miejsce we wspólnej szatni. Podczas pracy byli wspierani przez trenerów pracy.

Wypowiedzi pracowników z zespołem Downa o doświadczeniach pracy odsłaniają znaczenia, jakie nadają owym doświadczeniom. Pierwszym nazwanym doświadczeniem jest doświadczenie **równości**. Praca to szansa na bycie równym pomimo odczucia swojej odmienności. Dla wszystkich pracowników z zespołem Downa bardzo istotne było wejście w ten świat, w którym byli równi. Zatarcie różnic między pracownikami było niezwykle ważnym doświadczeniem, ale równie istotny był fakt zrozumienia przez pracodawcę. Praca stała się przestrzenią spotkania dwóch światów. To doświadczenie przenikania się światów – uczące

obie strony spotkanie. Praca stała się dla niektórych płaszczyzną, na której mogli prezentować swoją odmienność, a inaczej mówiąc, mogli oswajać swoją odmienność u widzów.

Kocham tę pracę, chcę pracować, można się rozwijać, poznawać nowych ludzi, zaprzyjaźniać nawzajem, ta praca daje nam możliwość powiększyć swoje bliskości z ludźmi, ta praca daje mi satysfakcję. Ja uważam, że ludzie, którzy tutaj przychodzą, to chcą poznać kulturę, a ona jest potrzebna w życiu, a my tu jesteśmy po to, aby dać tę atmosferę i aby nas poznali, nasz świat, bo my jesteśmy innym światem, powinniśmy się łączyć. Pracujemy tak samo jak studenci. Bo my też jesteśmy inni, się różnimy, mamy te same emocje, te same uczucia, pragnienia, jak pełnosprawni. Pełnosprawni i my powinniśmy się łączyć razem (P1).

Jak ich obserwowałem pierwszy raz (współpracowników), jak przyszedłem to, z takim zapałem, z czymś... oni mnie witają jak normalni ludzie no... Była taka sytuacja, że zapytała się mnie, czy chcę kawę, i normalnie zrobiła mi tę kawę no. To, że ci studenci tutaj pracują, dla mnie to jest z nimi porozmawiać, pośmiać, cokolwiek, to mi się bardzo podoba, że oni są tak życzliwi dla mnie, i dla innych. Ja jestem człowiekiem, i każdy może być tym człowiekiem, być pracownikiem w tym projekcie, bo ten projekt jest dla nas, jest dla mnie drugim domem, ja mam dobre doświadczenia z widzami (P9).

Kocham tę pracę. Tu traktują mnie jak przyjaciela. Lubię mnie tu. Traktują, jak równego sobie. To daje mi siłę. Pani Ola jest wielkim przyjacielem. Ma w sobie coś takiego. Daje mi siłę do pracy. Rozumie, jacy jesteśmy, jest wyjątkową osobą dla mnie. Daje nam wsparcie. Tu się rozwijam, czuję się tu jak w domu. Mam swoją pracę, jeżdżę po świecie (P1, wystawa „Beksiński nieznaną”).

Praca to także odczucie **akceptacji, prestiżu i zatarcia różnic**. To doświadczenie odwrócenia ról. Z człowieka, którym wszyscy się opiekują, stali się kimś, od kogo coś zależy. Teraz to oni pomagają ludziom. Poczucie bycia brany na serio, postrzeganym w pryzmacie pracy, którą wykonuję, budowało ich poczucie własnej wartości – dorosłego człowieka. Praca spowodowała, że uczestnicy projektów poczuli się społecznie potrzebni. Dzięki pracy doświadczyli bycia **użytecznymi obywatelami, pełnoprawnymi konsumentami**, którzy także dzięki zarobionym pieniądзом mogą być choć trochę niezależni finansowo. Praca daje im możliwość posiadania własnych pieniędzy, którymi mogą dysponować, decydując, na co je przeznaczyć. Praca to także bycie wśród ludzi, potrzebna każdemu człowiekowi rozwijająca aktywność. Praca jest także źródłem satysfakcji.

Po pierwsze, to tu miła atmosfera jest, dużo studentów jest, lubię rozmawiać z nimi, są bardzo mili dla mnie, rozmawiamy o książkach, jak się czuję w teatrze, jak mi się podoba, to są moi koledzy i koleżanki z pracy (P8).

Ja uważam, że jesteśmy potrzebni, potrzebni i to najważniejsze dla nas jest, To, że w ogóle jesteśmy ludziom potrzebni, ta praca, to łączenie się z ludźmi, to jest najważniejsze. Chcę ludzi poznawać, a praca jest potrzebna w życiu. Ja mam różne plany, praca to moja aktywność, a coś musi się dziać w życiu, a nie ciągle to samo (P1).

Poza tym trzeba pomagać innym ludziom. Ja pomagam, kupić produkty i jedzenie. Moja mama ma problem z plecami, a moja babcia nie widzi, to ja muszę pomóc babci. Zrobić zakupy i załatwić sprawy (P5).

Praca to także doświadczenie **samowystarczalności** (mogę pomóc, mogę kupić, mogę dobrze wyglądać, mogę być aktywny). Jest impulsem do dalszego rozwoju. Praca to przekraczanie granic, to zmierzenie się z samym sobą.

Poza tym trzeba pomagać innym ludziom. Ja pomagam kupić produkty i jedzenie. Moja mama ma problem z plecami, a moja babcia nie widzi, to ja muszę pomóc babci. Zrobić zakupy i załatwić sprawy (P5).

Praca jest dla mnie bardzo ważna, ta praca tutaj mi się bardzo podoba i chcę tutaj nadal pracować. Chciałbym, aby ten projekt był dalej kontynuowany (P9).

Dla uczestników projektów, którzy po raz pierwszy mieli możliwość wykonywania pracy, była ona bardzo ważnym i bardzo stresującym doświadczeniem. Musieli bowiem przełamać swoją niepewność, strach przed nową sytuacją. Praca była dla nich wielkim wyzwaniem i zderzeniem się z oczekiwaniami. Dzięki temu doświadczeniu mogli wykazać się odwagą. Mogli przełamać własne bariery. To doświadczenie pracy zbudowało ich pewność siebie.

Niedawno skończyłam szkołę w Gdyni. Po szkole do wtz przyszedłam. Teatr Muzyczny to jest moja pierwsza praca i trochę się denerwuję. Na szkoleniu bardzo mi się podobało, fajnie było. Trochę się denerwuję, czy sobie poradzę, ale dam radę. Mam problem z numeracją w szatni, numerki mi się mylą. Mama mnie zachęciła, chciałam pracować w teatrze. Trochę się krępuję widza, ale dam radę. Będę miała osoby do pomocy, wiem, mama też mi to mówiła. Będę próbowała. Chciałabym zarabiać. Na coś bym wydała. Na biżuterię. Na nowy telefon, na kosmetyki (P4).

Mama mi powiedziała o tej pracy, powiedziała mi, abym mógł spróbować. Dostanę bilety i będę je sprawdzał. Będę pomagać ludziom, w szatni, wiem, co robić. Dowiedziałem się, gdzie jest balkon pierwszy, balkon drugi, jest szatnia, odwieszanie kurtek do wieszaków i dawać ludziom kurtki i torby. Mam być pracownikiem Biura Obsługi Widza. Fajna jest ta praca, poradzę sobie. Nie ma stresowania. Muszę przygotować, elegancki strój. Koszulę mam czarną, spodnie czarne. Chcę pracować, zgadzam się. Bardzo fajnie jest pracować. Ciekawe atrakcje są. Moje marzenie, aby mieć pieniądze. Kupię sobie różne rzeczy, kosmetyki, perfumy dla mamy (P7).

PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW. OCENA PRACY PRACOWNIKÓW Z ZESPOŁEM DOWNA

Zarówno pracodawcy, jak i współpracownicy osób z zespołem Downa byli bardzo przychylnie nastawieni do projektów. Odpowiedzialne za przebieg projektów są/były koordynatorki Biur Obsługi Widza obu teatrów. Obie bardzo entuzjastycznie nastawione do tej inicjatywy. Razem z trenerami pracy zastanawiali się, jak powinno wyglądać szkolenie, co ułatwi uczestnikom przyswojenie zadań. Cały zespół Biur Obsługi Widza został poinformowany o nowych pracownikach, którzy stają się częścią personelu, z którymi dzielona będzie przestrzeń szatni, którzy jak wszyscy inni będą uczestniczyć we wspólnych odprawach przed spektaklami. Jak mówią o swojej reakcji na informację o projekcie:

Bardzo się ucieszyłam. Bardzo temu projektowi kibicowałam. Zaczęłam się zastanawiać nad tym jak dawać im zadania, aby oni czuli się w nich pewni. Trzeba znaleźć takie sposoby, aby mogli

zrobić to samo, ale trochę inaczej, aby czuli się pewnie. Jak dawałam im polecenia, to oni tego czasami nie rozumieli. Kiedy ich bliżej poznałam, to wiem czego mogę od nich wymagać, bo wiem, kto co jest w stanie zrobić. Kontaktuję się z nimi bezpośrednio, głównie esemesujemy. Piszę im, kiedy mają spektakle, kiedy mają dyżur. Mamy też kontakt na FB (Koordynatorka Biura Obsługi Widza, Teatr Szekspirowski, Gdańsk).

Bardzo pozytywnie na to zareagowałam. U nas w teatrze bardzo dużo widzów przyjeżdża z różnymi upośledzeniami, grup osób niepełnosprawnych, my też u nas organizujemy spotkania nikolałajowe dla dzieci niepełnosprawnych i w zasadzie na co dzień obcujemy z osobami z niepełnosprawnością. Dla mnie ten temat, ani te osoby nie były obce, nawet się ucieszyłam. W mojej rodzinie też były osoby z zespołem Downa i zawsze jakąś ogromną sympatią we mnie wzbudzały. Było to dla mnie czymś naturalnym, że oni przyjdą i dadzą sobie radę. Nie wiedziałam do końca, na czym ta ich praca ma tutaj polegać, były treningi, rozmawialiśmy z trenerami z Szekspirowskiego. Wiedziałam, że będzie im trochę trudniej, bo nasz teatr jest trochę skomplikowany, ale każdy na początku ma trudności. Zespół został powiadomiony przeze mnie (Koordynatorka Biura Obsługi Widza, Teatr Muzyczny, Gdynia).

Wypowiedzi koordynatorek zwracają uwagę na taką organizację pracy i takie szkolenie, które osobom z zespołem Downa wykonującym swoją pracę pozwoli poczuć się pewnie i akceptowalnie w miejscu pracy. Obie od samego początku przekonane były o powodzeniu projektu. Jak pokazują ich wypowiedzi, dla pracownika z zespołem Downa bardzo ważna jest świadomość istniejącego wsparcia – albo w postaci trenera pracy, albo mentora, czyli osoby pracującej w danym miejscu pracy, do której zawsze w trudnej sytuacji można zwrócić się z prośbą o pomoc. Równie istotne jest utrwalanie, powtarzanie, wyjaśnianie zadań, które muszą być dla pracownika czytelne i wykonywalne. To także rozwiązywanie pojawiających się trudności i bardzo ważne budowanie poczucia własnej wartości jako pracownika, od którego zależy komfort widza.

Szkolenia poszły świetnie. Robiliśmy sobie utartą ścieżkę. Byli zaproszeni na wernisaż. Umówiliśmy się, że jak zawiśnie wystawa, to jeszcze raz przejdziemy sobie całą drogę, aby sobie utrwaliłi i poznali inne przestrzenie w teatrze. Na godzinę przed pracą mają odprawę z wszystkimi pracownikami, przydzielam im stanowiska. Przy wystawie musieliśmy ich przeszkolić na nowo. Mają dwa główne stanowiska pracy. Pilnują, aby nikt nie dotykał prac, aby filmy cały czas się wyświetlały, wskazują drogę do szatni i toalet, muszą weryfikować, czy ludzie mają bilet na wystawę z wirtualną rzeczywistością i tam ich kierować, jeżeli tak. Mają zmianę co półtorej godziny. Sami zdecydowali, ile chcą pracować, przeważnie dwie godziny dwa trzy razy w tygodniu. Przychodzą na 13.30, o 14.00 otwieramy wystawę. Praca jest dostosowana do ich planu zajęć, bo ogólnie są bardzo aktywni i zajęci. Mają łączone stanowiska z innymi pracownikami. Są od tego, aby wskazywać drogę i pilnować porządku. Oni intuicyjnie wszystko wiedzą. Też wiedzą, że jeżeli jest pytanie, na które nie potrafią odpowiedzieć, to mają odesłać do osoby, która jest w sali obok. Najbardziej się bałam tego, że będą przytłoczeni ilością osób. Ludźmi, którzy ich nagle zaatakują, ale świetnie sobie z tym poradzili. W ogóle nie byli wystraszeni. Poza tym wiedzą, że zawsze mogą do mnie zadzwonić, ale raczej nigdy się to nie zdarzyło. Grzegorz może czuć się niepewnie, bo niewyraźnie mówi. Boi się chyba nieporozumień. Ale przećwiczyliśmy wymowę niektórych wyrazów (Koordynatorka Biura Obsługi Widza, Teatr Szekspirowski, Gdańsk).

Na treningach byli zupełnie inni, a potem jak przyszli do pracy to były inne osoby. Zastanawialiśmy się, czy oni nie zostali wrzuceni na głęboką wodę? Ale w praktyce się okazało, że ta praca

podziała na nich bardzo mobilizacyjnie, byłam zszokowana, jak oni się pozmieniali. To, że byli trenerzy, bardzo nam ułatwiło pracę. Musi z nimi ktoś być, przy nich, musi ktoś być z boku, aby im pomóc. Na początku byli w bocznej szatni, to było świetne miejsce do treningu, do wdrożenia się. Widzowie już ich poznawali. Julia (mentorka) bardzo dobrze wykonuje swoją pracę. Jestem z niej bardzo zadowolona. Studiuje pedagogikę i to ją interesuje. Jest bardzo zaangażowana i wszyscy (pracownicy z zespołem Downa) złapali z nią świetny kontakt. Ma bardzo dobre podejście. Oni w dobrym momencie przyszli, nie ma teraz takiego natłoku ludzi, jest ciepło, nie ma tylu kurtek. Widzów jest dużo, ale latem jest trochę lżej, dobrze, że teraz mogą na spokojnie sobie poćwiczyć (Koordynatorka Biura Obsługi Widza, Teatr Muzyczny, Gdynia).

Obie koordynatorki bardzo wysoko oceniają pracę pracowników z zespołem Downa. W ich ocenie są oni zawsze przygotowani, zawsze zmotywowani, zawsze bardzo chętni do pracy. Słuchają poleceń, świetnie współpracują z widzem i innymi pracownikami. Jeżeli napotykać jakieś trudności, to są one przepracowywane. Ponadto doświadczenie sytuacji pracy bardzo ich rozwija, motywuje do działania, a poczucie wkroczenia w dostępny wszystkim świat pozytywny obraz samego siebie. Jak mówią:

Są bardzo samodzielni, Grzesiek, jak przychodzi, idzie do szatni, zostawia swoje rzeczy, wie, którą ma salę, sam sobie wybiera, sami podejmują te decyzje. Ja nie jestem im do niczego w tej chwili potrzebna. Staram się ich złapać, jeżeli wiem, że coś się w tym tygodniu zmieniło. Michał się czuje bardzo odpowiedzialny. Jest w stanie wdrożyć kolegę do pracy. Czuwa nad tym, aby wszyscy wszystko wiedzieli. Jest bardzo otwarty i spontaniczny. Są bardzo zaangażowanymi pracownikami, oni bardzo cenią swoją pracę, mówią o tym otwarcie, że się cieszą, że tu przychodzą, a ja się cieszę, że się czują dobrze w tym miejscu i że przychodzą tu z chęcią, kiedy nie mogą przyjść, bo coś im wypadnie, to piszą do mnie, że nie mogą, że uda im się przyjść na jakieś wydarzenie, są bardzo, bardzo skrupulatni, sprawdzą coś siedem razy, zanim popełnią błąd. Są zawsze na czas, zawsze ubrani tak, jak należy, i to bardzo cenię, bo w moim zespole nie zawsze się to zdarza. Jeżeli nie będą punktualnie, to zawsze dzwonią, to są ludzie, na których zawsze mogę liczyć. To szczęście, że mam takich sześciu pracowników, którzy są tak zaangażowani. Są elegancko ubrani, w poważnej instytucji. Pracują przy spektaklach z całego świata. Teraz będą pracować przy spektaklu Jerzego Stuhra. Mają styczność z elitarnym środowiskiem (Koordynatorka, Biuro Obsługi Widza, Teatr Szekspirowski, Gdańsk).

Ich rozwój diametralnie skoczył. Jest bardzo duża zmiana. On są tacy przejęci. I to jest bardzo zdrowe dla reszty obsługi, ten zapal. To jest bardzo dobra lekcja, która uczy pokory (innych pracowników). Widz też jest wychowywany, nie ma od razu pretensji, musi być cierpliwy. To jest świetna szkoła. Zauważyłam też w zespole, że ta integracja też świetnie działa. Oni zaistnieli tu bardzo naturalnie (Koordynatorka, Biuro Obsługi Widza, Teatr Muzyczny, Gdynia).

Jedna z koordynatorek zwraca również uwagę na bardzo istotną kwestię dostosowania miejsca pracy do możliwości pracownika. Jest to podstawa powodzenia każdego projektu aktywizującego.

Kwestia jest taka, że pracę trzeba dostosować. Moich pracowników nie dam do pracy na kasie, bo to przewyższa ich umiejętności, ale na innych stanowiskach jak najbardziej. A jak spojrzymy na całe nasze społeczeństwo, to jest masa, masa miejsc, w których mogliby pracować. Dostosujmy wymagania i stanowiska do potrzeb poszczególnych osób. Ich umiejętności do danego stanowiska. Ja się zawsze cieszę, jak widzę osoby z niepełnosprawnością w pracy (Koordynatorka, Biuro Obsługi Widza, Teatr Szekspirowski, Gdańsk).

Współpracownicy – inni pracownicy obsługujący widzów, również bardzo przychylnie wypowiadali się o pracy swoich kolegów z zespołem Downa. W zasadzie dla nich to nie byli koledzy z zespołem Downa, a koledzy z pracy, z którymi dzielili przestrzeń szatni, przestrzeń wspólnych odpraw, przestrzeń teatru. Dla nich oba te projekty były szansą. Szansą na rozwój, szansą na zaistnienie, szansą na współbycie. Jak mówią:

Ja osobiście odebrałem ten projekt jak najbardziej pozytywnie, gdyż sam jestem osobą niepełnosprawną. Co prawda w innym zupełnie tego słowa znaczeniu, bo jestem niepełnosprawny fizycznie, ale to zwróciło moją uwagę z tego względu, że jest to bardzo dobry projekt dający szansę przede wszystkim ludziom, bo nie ukrywajmy – bez względu na to jaką osobą z niepełnosprawnością się jest, czy fizycznie, czy psychicznie, to jest się wykluczonym ze społeczeństwa, tak?

„Przystanek Szekspir” to jest bardzo dobry projekt, bo daje szansę, bo udowadnia, że da radę myśleć o tych ludziach pozytywnie, nie traktować jako takie odpady. Wydaje mi się, że to jest bardzo dobra rzecz, poza tym ci ludzie sobie doskonale radzą, w ramach tych funkcji, które są im przydzielane, mają ściągawki, te takie pomoce, te karteczki, nie muszą tego wszystkiego pamiętać, my czasem tego wszystkiego nie pamiętamy. Ci ludzie są oczywiście bardzo przyjaźnie nastawieni do nas i są rzetelni w tym, co robią, dla nich to jest forma wyzwania, które podejmują, rola, w której chcą się spełnić przede wszystkim.

Jak już się zdarzyły momenty, aby porozmawiać, to naprawdę ta rozmowa niczym się nie różniła od rozmów z innymi osobami z pracy i nawet były momenty, że można było się pośmiać, było bardzo przyjemnie, ale też nie są to takie znajomości, że gdzieś po pracy się widzujemy, tylko tak po prostu koledzy z pracy. Mam takie wrażenie, że sprawia im to przyjemność, to przychodzenie tutaj i jakaś forma kontaktu z osobami. Momentami jest bardzo sympatycznie.

Jesteśmy wszyscy razem wdrażani do tego, co mamy robić, zawsze przed pracą mamy odprawę. Według mnie jest to świetny pomysł, to jest takie wdrażanie osób z niepełnosprawnościami do takiej pracy, do takiego życia codziennego, przebywają z nami i to nie jest tak, że my ich jakoś tam zupełnie oddzielamy, ale można powiedzieć, że jest jakaś tam asymilacja, fajnie. Te osoby mają możliwość popracowania na takich samych zasadach jak wszyscy inni i przy tym czują się komfortowo i bezpiecznie, że nie zostaną tu wyśmiane czy odrzucone. To jest dla nas bardzo ważne, aby czuli się częścią zespołu, nie chcemy ich traktować jako innych, pracują z nami, pracują na tych samych zasadach jak my, w tych samych miejscach co my, więc dlaczego mieliby być traktowani inaczej.

Współpracownicy postrzegają projekty jako szansę na „bycie wśród” ludzi i szansę na zmianę sposobu myślenia o niepełnosprawności, bardzo pozytywnie oceniają pracę swoich kolegów, a relacje w pracy odbierają jako zatarcie różnic.

BYĆ PRACOWNIKIEM Z ZESPOŁEM DOWNA. KONKLUZJE

Projekty „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start” są pierwszą inicjatywą w Polsce, dzięki której osoby z zespołem Downa stały się pracownikami obsługującymi widzów w teatrze. Ich twórcy chcieli, aby chętne osoby z zespołem Downa zaistniały na otwartym rynku

pracy, aby w sprzyjającej im przestrzeni mogły realizować się w roli pracownika. Jak pokazują wypowiedzi uczestników projektów, wszyscy chcieli podjąć się tego zadania, wszyscy chcieli pracować. Wśród podawanych powodów są i te prozaiczne, związane z chęcią posiadania własnych pieniędzy, ale i te, wskazujące na to, że praca jest dla nich szansą na aktywne życie, na rozwój, na samoakceptację, na bycie wśród ludzi. Praca jest także płaszczyzną dialogu i spotkania różnych światów, różnych sposobów bycia w świecie. Praca daje im także, jak wskazywali, możliwość zmierzenia się z własnymi ograniczeniami i lękami, jest impulsem do przekraczania własnych granic. Daje szansę na bycie brany na serio, w perspektywie dorosłości. Wszystkie wypowiedzi pracowników z zespołem Downa o doświadczeniach związanych z podejmowaną pracą kierują w stronę społecznych znaczeń przypisywanych pracy. Praca, jak pisze Stańczyk (2012: 155), jest praktyką znaczącą i jednym z podstawowych wyznaczników ludzkiego życia, określa status społeczny jednostki, a co za tym idzie – determinuje jej szanse życiowe i kształtuje tożsamość podmiotu – podmiotu pracy. Ponadto praca stanowi wartość uniwersalną w dwojakim sensie: odnoszą się do niej inne wartości oraz jest ona wyznacznikiem wartości człowieka. Uniwersalizm wartości, jaką jest praca, szczególnie w ujęciu konstruktywistycznym i pragmatycznym, polega przede wszystkim na tym, że ogół społeczeństwa musi się do niej koniecznie ustosunkować. Inaczej mówiąc, jeżeli nie odniesiesz się do pracy, to w jakimś sensie praca ustosunkuje się do ciebie, a właściwie odniesie się do ciebie społeczeństwo, spychając na margines swego życia (Kwiatkowski 2007; Stańczyk 2012: 156). Ponadto, jak pisze Bauman (2006), „żyjemy w społeczeństwie konsumpcyjnym. W społeczeństwie konsumpcyjnym „normalne życie” to życie konsumentów zaabsorbowanych dokonywaniem wyborów spośród mnogości publicznie oferowanych możliwości. W społeczeństwie konsumpcyjnym brak dostępu do szczęśliwego czy tylko normalnego życia oznacza bycie konsumentem z usterką, bycie ubogim. Gdzie ubóstwo definiowane jest jako pewna kondycja społeczna, psychiczna, oznacza wykluczenie z tego, co określa się jako „normalne życie”. Oznacza „niemożność dorównania innym”, oznacza odcięcie od szans na to, co dane społeczeństwo uznaje za „szczęśliwe życie”. Niezdolność do bycia konsumentem wiedzie do degradacji społecznej i „emigracji wewnętrznej”, bycia pozostawionym w tyle” (Bauman 2006: 54–61).

Wszyscy jesteśmy świadomi społecznych znaczeń pracy, doskonale zdajemy sobie sprawę, że praca jest jednym z podstawowych wyznaczników ludzkiego życia, że jest wartością uniwersalną, punktem odniesienia innych wartości, wyznacznikiem wartości człowieka, drogą do realizacji potrzeby uczestnictwa w życiu społecznym, sposobem samorealizacji (Kwiatkowski 2006: 237–246). Osoby z zespołem Downa również doskonale zdają sobie z tego sprawę, ich wypowiedzi dotyczące stania się dzięki pracy społecznie użytecznym i potrzebnym członkiem społeczeństwa dobitnie o tym świadczą. W ich przypadku praca, nawiązując do rozważań Baumana (2004), ma jeszcze jedno znaczenie: pozwala wejść do świata pełnoprawnych konsumentów. Świata, w którym mogą korzystać z mnogości publicznie oferowanych możliwości, w którym nie są pozostawieni w tyle, w którym prowadząc szczęśliwe życie, mogą dorównać innym. To doświadczenie równości, akceptacji i zatarcia różnic bardzo wyraźnie zaakcentowane jest w wypowiedziach pracowników z zespołem Downa.

Praca ma ogromne znaczenie i tworzenie projektów, które dają na nią szansę, jest bardzo ważne. Bycie pracownikiem z zespołem Downa w polskiej późnokapitalistycznej

rzeczywistości jest jednak bardzo trudne. Jak pisze Karney (2007: 219), „światowe korporacje stają się coraz silniejsze i to one narzucają prawa rozwoju gospodarczego w większości krajów. Wraz ze zmianami w gospodarkach poszczególnych państw pojawia się globalizacja w innych dziedzinach życia. Tworzą się nowe podziały społeczne, zwiększają się dysproporcje między bogactwem i nędzą. Coraz większe są obszary »wykluczonych«, którzy nie są w stanie sprostać wymaganiom współczesnego świata rywalizacji i konkurencji. Liczą się głównie takie kompetencje, jak: wysokie kwalifikacje, znajomość języków i wszechstronne doświadczenie zawodowe”. W świecie wydajności, produktywizmu, wysokich kompetencji pracownika, sprostanie oczekiwaniom pracodawców i rynku pracy jest bardzo trudne. W świecie wymagań, dyktatu kompetencji, produktywności zatrudnienie osoby z zespołem Downa wydaje się wręcz niemożliwe. Osoby z zespołem Downa kończące szkołę zawodową czy przysposabiającą do pracy dalszą swoją dorosłość realizują przeważnie w warsztatach terapii zajęciowej czy środowiskowych domach samopomocy. Tam mogą stać się uczestnikami projektów zatrudniania wspomaganego, podczas których na wielu praktykach i stażach próbują zdobywać doświadczenia pracy. Nieliczni zostają zatrudnieni, nieliczni utrzymują pracę. Niektórzy znajdują pracę w podmiotach sektora ekonomii społecznej, w spółdzielniach socjalnych czy zakładach aktywności zawodowej.

Jak pokazują jednak praktyki projektów „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start”, osoby z zespołem Downa mogą być świetnymi pracownikami. Muszą być jednak spełnione pewne warunki. Jak zauważa Zakrzewska-Manterys (2014: 8), „to nie osoby upośledzone umysłowo mają się dostosować do (otwartego) rynku pracy, lecz to rynek pracy ma stworzyć pewną niszę, którą mogłyby »skolonizować« osoby upośledzone umysłowo – z korzyścią dla siebie i z pożytkiem dla innych uczestników przedsięwzięcia”. Bycie pracownikiem z zespołem Downa jest możliwe, jeżeli znajdzie się wyrozumiały pracodawca, zadania będą dostosowane do jego możliwości, otrzyma wsparcie trenera czy mentora, wydajność przestanie być wartością nadrzędną, nie będziemy oczekiwać od takiego pracownika bycia „pełnosprawopodobnym” i jeżeli będzie uszanowana i rozumiana specyfika jego funkcjonowania. Jak akcentuje Zakrzewska-Manterys (2014: 7), „osoby z niepełnosprawnością intelektualną są mniejszością, której specyfikę należy chronić. Natomiast z powodów praktycznych, życiowych osoby te różnią się od wszystkich innych osób niepełnosprawnych w zasadniczy, fundamentalny sposób: wszyscy niepełnosprawni oprócz nich wymagają wsparcia, aby móc samodzielnie funkcjonować. Oni jedyni nigdy nie będą mogli samodzielnie funkcjonować – wsparcie nie jest dla nich warunkiem startu w samodzielność, jest natomiast niezbywalną okolicznością towarzyszącą ich całemu życiu [...]. Osoba upośledzona umysłowo, z racji przyrodzonych jej praw ludzkich, nie może być zmuszana do odtwórczego naśladowania wzorów zachowań charakteryzujących statystyczną większość. Nie może być »uczona« biernego odtwarzania obcych jej wzorów działań, motywacji czy ambicji. Należy uszanować jej swoistość, docenić piękno odbiegającego od standardów człowieczeństwa”.

Przywołując inne słowa Zakrzewskiej-Manterys (2014) wskazujące na nieuchronność podejmowania zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną wynikającą z „dziejowej konieczności” emancypacji, można projekty aktywizacji zawodowej „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na Start” postrzegać jako próbę realizacji giddensowskiej polityki emancypacji, polityki życia lub ranciereowskiej gry w/o emancypację. Giddens (2010: 281)

definiuje politykę emancypacji jako „ogólne nastawienie na wyzwolenie jednostek i grup z ograniczeń, które ciążyą na ich szansach życiowych”. Dla Giddensa (2010: 285) polityka emancypacji to polityka szans życia. Polityka życia to polityka stylu życia, to „polityka wyboru”. Polityka wyboru stylu życia. Wiąże się ona z samorealizacją. Dla Rancière’a (2008: 105–106) „jest miejscem styku dwóch heterogenicznych procesów. Pierwszy z nich dotyczy rządzenia. Polega na organizowaniu we wspólnotę ludzkiego zgromadzenia za jego własnym przyzwoleniem i opiera się na hierarchicznym podziale miejsc i funkcji. Ten proces nazwę *policią*. Drugi z nich to *równość*. Polega on na grze praktyk zakładających równość każdego z każdym i troskę o jej weryfikację. Nazwa, która najtrafniej opisuje tę grę: to emancypacja”. Emancypacja jest w tym kontekście aktem niezgody (*dissensus*), działaniem „nie na miejscu” i mówieniem „nie w tym czasie”, demonstracją obecności tam, gdzie miało się nie być, i manifestacją zdolności w zakresie kompetencji, które z założenia nie przysługują (Szkudlarek 2013: 69). Dzięki projektom i nieustającym działaniom Fundacji „Ja Też” doświadczające pracy osoby z zespołem Downa prowadzą swoją grę o emancypację. Ich bycie w miejscach pracy, w których do tej pory nie były zatrudniane, i wykonywanie czynności, o możliwość których do tej pory nie były podejrzwane, łamią społeczny stereotyp o braku wartości pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną, niezdolności do autonomii, samostanowienia czy do bycia dorosłym. Wykonywana praca jest szansą na społeczną inkluzję oraz realizację osobistych aspiracji.

BIBLIOGRAFIA

- Angrosino, Michael. 2010. *Badania etnograficzne i obserwacyjne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bauman, Zygmunt. 2004. *Życie na przemiał*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman, Zygmunt. 2006. *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Charmaz, Kathy. 2009. *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giddens, Anthony. 2010. *Nowoczesność i tożsamość*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giermanowska, Ewa. 2016. *Kulturowe uwarunkowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania”, 4: 81–96.
- Giermanowska, Ewa i Mariola Raclaw. 2014. *Pomiędzy polityką życia, emancypacją i jej pozorowaniem. Pytania o nowy model polityki społecznej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Studia Socjologiczne”, 2, 213: 107–128.
- Główny Urząd Statystyczny. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski: II kwartał 2019*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-ii-kwartal-2019-roku,4,34.html> [27.02.2020].

- Hammersley, Martyn i Paul Atkinson. 2000. *Metody badań terenowych*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Karney, Janina. 2007. *Przedsiębiorczość jednostki w Polsce jako ważny wyznacznik współczesnych działań edukacyjnych*, w: Zygmunt Wiatrowski i Kazimierz Ciżkowicz (red.), *Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*, t. 1, Włocławek: Oficyna Wydawnicza Lega.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych* (KPON) ONZ. Dz.U. z 25 października 2012, poz. 1169, <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120001169/O/D20121169.pdf> [1.03.2020].
- Kubinowski, Dariusz. 2011. *Jakościowe badania pedagogiczne*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kukła, Daniel, Wioleta Duda i Monika Czerw-Bajer. 2011. *Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa: Difin.
- Kwiatkowski, Stefan. 2006. *Pedagogika pracy*, w: Bogusław Śliwerski (red.), *Pedagogika*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 235–240.
- Mikulski, Jerzy. 1995. *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, w: Julian Auleytner (red.), *Polityka społeczna. Stan i perspektywy*, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, s. 220–230.
- Mladenov, Teodor. 2015. *Questioning productivism through the lens of disability: reflections on state socialist and postsocialist disability policy*, <https://alterconf2015.sciencesconf.org/conference/alterconf2015/pages/Livret.pdf>.
- Niezbalski, Jakub. 2017. *Wymiary, konteksty i wzory karier*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Piotrowicz, Radosław. 2010. *Wyznaczniki dorosłości osób z zespołem downa*, w: Bogusława Kaczmarek (red.), *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, s. 85–99.
- Projekt „Przystanek Szekspir”, <https://jatez.org.pl/przystanek-szekspir> [22.02.2020].
- Projekt „Szekspir na Start”, <https://jatez.org.pl/szekspir-na-start> [22.02.2020].
- Rancière, Jacques. 2008. *Na brzegach politycznego*, Kraków: Korporacja Ha!art.
- Rzeźnicka-Krupa, Jolanta. 2009. *Niepełnosprawność i świat społeczny. Szkice metodologiczne*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Stańczyk, Piotr. 2012. *Praca*, w: Małgorzata Cackowska, Lucyna Kopciwicz, Mieczysław Patalon, Piotr Stańczyk, Karolina Starego i Tomasz Szkudlarek, *Dyskursywna konstrukcja podmiotu*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, s. 155–207.
- Szczupał, Bernadetta. 2010. *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z zespołem Downa jako jedna z form przezwyciężenia dyskryminacji w dostępie do rynku pracy*, w: Bogusława Kaczmarek (red.), *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, s. 343–364.
- Szkudlarek, Tomasz. 2015. *Różnice, równość i edukacja: polityki inkluzji i ignorancja*, w: Tomasz Szkudlarek i Alicja Komorowska-Zielony (red.), *Różnice, edukacja, inkluzja*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, s. 53–70.
- Wapiennik, Ewa. 2007. *Report on the employment of disabled people in European countries. Country: Poland*, Academic Network of European Disability Experts (ANED), <https://www.disability-europe.net/downloads/508-pl-employment-report> [4.02.2020].

- Wasilewska, Natalia i Przemysław Nosal. 2016. *Niepełnosprawny jako pracujący w systemie ekonomii społecznej*, w: Elżbieta Zakrzewska-Manterys i Jakub Niedbalski (red.), *Samodzielni, zaradni, niezależni. Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 147–176.
- Waszkowski, Henryk. 2016. *Ruch spółdzielczości inwalidów i jego znaczenie dla rozwoju rehabilitacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania”, 4: 97–122.
- Zakrzewska-Manterys, Elżbieta (red.). 2014. *Podręcznik dla zainteresowanych wprowadzaniem osób upośledzonych umysłowo na rynek pracy do sektora społecznego*, Warszawa: PFRON.
- Zakrzewska-Manterys, Elżbieta. 2018. *Zatrudnienie wspomagane – przejście z WTZ do zatrudnienia w firmach na otwartym rynku pracy*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania”, 4: 51–63.

BEING AN EMPLOYEE WITH DOWN'S SYNDROME.
GOOD PRACTICES SUPPORTING PROFESSIONAL ACTIVITY STEMMING
FROM “PRZYSTANEK SZEKSPIR” AND “SZEKSPIR NA START” PROJECTS,
CARRIED OUT IN THE TRI-CITY.

The article showcases good practices supporting professional activity of people with Down's syndrome, who take an active part in the various ventures undertaken as part of the Przystanek Szekspir and Szekspir na Start projects, carried out in the Tri-City. The presented activities, based on the powerful concept and belief in equality, are aimed at including people excluded from the privileged groups into the beneficial labour market. In order to reconstruct the activities, relations and meanings of the work experience manifested in the space of the projects, the author carried out a research project using the ethnographic method as its methodological framework. The study material was collected by means of observations, in-depth interviews, ethnographic interviews and field notes. In the paper, the author offers answers to the following questions regarding a number of issues: How are the presented professional activity projects carried out? What happens within these projects? What meanings do employees with Down's syndrome assign to their work experience? How is these employees' work perceived by their colleagues, viewers, job coaches and employers?

Keywords: intellectual disability, professional activation, work of people with Down's syndrome, support system for professional activity, support at work

Zgłoszenie artykułu: 3.03.2020

Recenzje: 8.04.2020

Rewizja: 6.05.2020

Akceptacja: 6.05.2020

Publikacja on-line: 30.09.2020