

Zatrudnienie jako narzędzie normalizacji życia społecznego osób z zespołem Downa - doświadczenia krakowskie

Employment as a Tool for the Social Normalization of People with Down Syndrome - Experiences from Kraków

Paulina Zych¹, Yaroslava Tsyhulska²

¹ Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; ORCID: 0009-0005-8380-5473

² Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie; ORCID: 0009-0000-0286-1873

ABSTRAKT

Praca zawodowa stanowi jeden z kluczowych elementów pełnienia ról społecznych oraz istotny czynnik integracji i uczestnictwa w życiu społecznym. W odniesieniu do osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym osób z zespołem Downa, zagadnienie aktywizacji zawodowej nabiera szczególnego znaczenia, gdyż przez długi czas były one marginalizowane i pozbawiane dostępu do cenionych ról społecznych. Celem niniejszego opracowania jest analiza znaczenia pracy zawodowej w procesie dorastania i dorosłości osób z zespołem Downa w perspektywie paradygmatu normalizacji i samostanowienia, a także ukazanie aktywizacji zawodowej jako narzędzia zmiany społecznej, wykraczającego poza wymiar indywidualnego wsparcia. W części teoretycznej omówiono rolę pracy jako czynnika tożsamościotwórczego, integracyjnego oraz normalizującego, ze szczególnym uwzględnieniem jej funkcji w kształtowaniu poczucia sprawczości, autonomii oraz przynależności społecznej. Zwrócono uwagę na bariery strukturalne i mentalne utrudniające osobom z zespołem Downa dostęp do rynku pracy oraz obecne systemowe rozwiązania, wspierające przejście z edukacji do zatrudnienia. W artykule odwołano się do współczesnych koncepcji pedagogiki specjalnej, akcentujących potrzebę odejścia od podejścia deficytowego na rzecz modeli inkluzyjnych i opartych na potencjale jednostki. Część empiryczno-opisowa prezentuje wybrane inicjatywy krakowskie funkcjonujące w obszarze ekonomii społecznej, takie jak Społeczna Kaffka, Food Truck Stowarzyszenia „Tęcza”, Kawiarnia MOCna! oraz Awokado Lunch Bar, analizowane jako przykłady dobrych praktyk aktywizujących osoby z niepełnosprawnością intelektualną, w tym z zespołem Downa. Przedstawione działania ukazują, że odpowiednio zorganizowane środowisko pracy umożliwia osobom z niepełnosprawnością intelektualną pełnienie ról zawodowych w sposób autentyczny i społecznie znaczący.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, praca, normalizacja, Zespół Downa, aktywizacja zawodowa, integracja społeczna

WPROWADZENIE

Praca stanowi jedną z podstawowych kategorii opisujących ludzką aktywność i od wieków pozostaje przedmiotem refleksji filozoficznej, socjologicznej, psychologicznej oraz pedagogicznej. W ujęciu pedagogiki pracy nie jest ona jedynie kategorią ekonomiczną, lecz także kluczowym elementem procesu socjalizacji i edukacji dorosłych. Koncentruje się zatem nie tylko na przygotowaniu do wykonywania zawodu, lecz na analizie roli pracy w całokształcie rozwoju człowieka, traktując ją jako istotny element procesu wychowania

i samokształtowania (Nowak, 2011). Jest przestrzenią dla kształtowania kompetencji, postaw społecznych oraz przygotowania jednostki do pełnienia ról zawodowych i obywatelskich (Kwiatkowski, 2006). W tym sensie pełni funkcję formacyjną, współtworząc dorosłość jednostki w wymiarze społecznym i aksjologicznym (Konecki, 1988). Aktywność zawodowa umożliwia nabywanie umiejętności oraz budowanie tożsamości poprzez konfrontowanie własnych działań z oczekiwaniami otoczenia, przez co praca staje się trwałym elementem procesu uczenia się i rozwoju jednostki. Artykuł ma charakter teoretyczno-analityczny i został podzielony na kilka komplementarnych części. W pierwszej z nich omówiono znaczenie pracy jako kategorii pedagogicznej i społecznej, następnie przedstawiono specyfikę jej roli w życiu osób z zespołem Downa. W dalszej części zaprezentowano koncepcje normalizacji i samostanowienia jako ramy interpretacyjne analizowanego zjawiska, a także omówiono bariery oraz uwarunkowania zatrudnienia. Kolejno przedstawiono wybrane rozwiązania systemowe, ze szczególnym uwzględnieniem ekonomii społecznej. W części empirycznej zaprezentowano przykłady dobrych praktyk z Krakowa, natomiast całość zamykają wnioski odnoszące się do praktyki zatrudnieniowej i polityki społecznej.

PRACA JAKO KATEGORIA PEDAGOGICZNA I SPOŁECZNA

W ujęciu interdyscyplinarnym praca definiowana jest jako celowa, zorganizowana działalność ukierunkowana na wytwarzanie dóbr materialnych i niematerialnych oraz jako forma uczestnictwa w życiu społecznym. Jej znaczenie obejmuje rozwój osobowy, integrację społeczną oraz kształtowanie tożsamości, wpływając tym samym na jakość życia i poczucie własnej wartości (Gągorowska, 2021). W perspektywie psychologicznej pełni funkcję autokreacyjną, umożliwiając jednostce doświadczanie sprawstwa, rozumianego jako przekonanie o wpływie własnych działań na rzeczywistość. Samostanowienie opiera się na umiejętności podejmowania decyzji, przewidywania ich konsekwencji oraz realizowania wyznaczonych celów. Rezultaty aktywności zawodowej wzmacniają poczucie kompetencji i sprawczości, sprzyjając stabilizacji obrazu siebie (Strzelecki, 2023).

W tradycyjnych modelach postrzegania niepełnosprawności dominowało podejście opiekuńczo-deficytowe, koncentrujące się na ograniczeniach funkcjonalnych, co prowadziło do zawężenia repertuaru ról społecznych dostępnych tym osobom. Współczesne ujęcia, odwołujące się do paradygmatu normalizacji i inkluzji społecznej, akcentują podmiotowość osób z niepełnosprawnością oraz ich prawo do uczestnictwa w życiu społecznym, w tym w sferze zatrudnienia. Dorosłość osób z zespołem Downa wiąże się z potrzebą budowania autonomii, poczucia kompetencji i przynależności społecznej, a praca stanowi jeden z kluczowych obszarów realizacji tych potrzeb (Piotrowicz, 2010).

Aktywność zawodowa osób z zespołem Downa wywiera wieloaspektowy wpływ na ich funkcjonowanie. W wymiarze poznawczym sprzyja stymulacji uwagi, pamięci operacyjnej oraz myślenia praktycznego. Powtarzalność czynności i strukturalizacja środowiska pracy ułatwiają utrwalanie umiejętności oraz zwiększają przewidywalność sytuacji zadaniowych, dzięki czemu praca może pełnić funkcję naturalnego treningu funkcji poznawczych (Żyta, 2011).

Istotne znaczenie ma również rozwój kompetencji społecznych. Środowisko pracy stanowi przestrzeń interakcji, w której jednostka uczy się współdziałania, komunikacji, respektowania norm oraz odpowiedzialności za powierzone zadania. Dla osób z zespołem Downa, które często doświadczają ograniczeń w zakresie spontanicznych kontaktów społecznych, miejsce pracy może stać się kluczowym obszarem uczenia się ról

charakterystycznych dla dorosłości. Regularne uczestnictwo w relacjach zawodowych sprzyja redukcji izolacji społecznej i wzmacnia poczucie przynależności.

Nie mniej ważny jest wymiar emocjonalno-motywacyjny aktywności zawodowej. Doświadczenie sukcesów, uzyskiwanie pozytywnych wzmocnień oraz otrzymywanie wynagrodzenia sprzyja budowaniu poczucia sprawczości, dorosłości i godności. Podejmowanie pracy umożliwia także redefiniowanie roli społecznej – z pozycji odbiorcy wsparcia na osobę wnoszącą wkład w funkcjonowanie wspólnoty, co sprzyja kształtowaniu bardziej zintegrowanej tożsamości (Żyta, 2011).

Z perspektywy społecznej zatrudnienie osób z zespołem Downa wpisuje się w ideę społeczeństwa inkluzyjnego. Obecność osób z niepełnosprawnością w przestrzeni zawodowej sprzyja zmianie stereotypowych postaw oraz pełni funkcję normalizującą, umożliwiając prowadzenie stylu życia zbliżonego do życia osób pełnosprawnych (Gałorowska, 2021). Jednocześnie osoby z zespołem Downa napotykają liczne bariery w dostępie do rynku pracy, zarówno strukturalne, jak i mentalne. Do pierwszych należą m.in. ograniczona dostępność zatrudnienia wspomaganego oraz niedostateczne wsparcie instytucjonalne, do drugich – utrwalone stereotypy i obawy pracodawców. Istotnym czynnikiem może być również nadmiernie protekcyjna postawa środowiska rodzinnego, ograniczająca proces usamodzielniania.

NORMALIZACJA I SAMOSTANOWIENIE - DWA FILARY DOROSŁOŚCI

Dorosłość osób z zespołem Downa stanowi proces złożony i wielowymiarowy, którego nie można sprowadzić wyłącznie do osiągnięcia określonego wieku czy spełnienia formalnych kryteriów społecznych. Jest ona rezultatem stopniowego nabywania kompetencji umożliwiających samodzielne funkcjonowanie oraz uczestnictwo w życiu społecznym. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają dwa wzajemnie powiązane filary: samostanowienie oraz normalizacja życia społecznego. To właśnie one wyznaczają ramy, w których możliwe jest budowanie podmiotowości oraz realizowanie ról charakterystycznych dla dorosłości.

Samostanowienie

Samostanowienie oznacza zdolność i prawo do podejmowania decyzji dotyczących własnego życia – od codziennych wyborów po decyzje edukacyjne, zawodowe i społeczne. Stanowi podstawę sprawczości i kontroli nad własnym życiem (Żyta, 2018). Współczesne podejścia odchodzą od modeli opiekuńczych na rzecz wzmacniania autonomii. Proces ten wymaga systematycznego wsparcia edukacyjnego i rehabilitacyjnego, obejmującego rozwój kompetencji decyzyjnych, komunikacyjnych oraz odpowiedzialności za wybory (Aondo-Akaa, 2021). Kluczowe jest wspieranie, a nie zastępowanie decyzji jednostki.

W przypadku osób z zespołem Downa rozwijanie samostanowienia obejmuje również tworzenie okazji do dokonywania wyborów w codziennym życiu oraz stopniowego przejmowania odpowiedzialności za własne działania. Istotne znaczenie ma możliwość wyrażania własnych preferencji, uczestniczenia w planowaniu przyszłości oraz współdecydowania o sprawach dotyczących edukacji, pracy i sposobów spędzania czasu wolnego. Rozwijanie tych kompetencji sprzyja budowaniu poczucia własnej wartości, zwiększa motywację do podejmowania nowych wyzwań oraz przygotowuje do pełnienia ról charakterystycznych dla dorosłości.

Normalizacja

Normalizacja odnosi się do tworzenia warunków życia zbliżonych do tych, które są udziałem osób pełnosprawnych. Nie oznacza eliminacji różnic, lecz umożliwienie pełnego uczestnictwa w życiu społecznym: edukacji, pracy, relacjach i kulturze (Żyła, 2018). Zakłada ona odejście od izolacji na rzecz integracji oraz organizację środowiska w sposób umożliwiający funkcjonowanie w warunkach możliwie „zwykłych”, przy jednoczesnym zapewnieniu wsparcia.

Relacja między filarami

Samostanowienie i normalizacja są wzajemnie zależne. Możliwość podejmowania decyzji wymaga realnych warunków ich realizacji, natomiast nawet najlepiej przygotowane środowisko inkluzyjne nie zastąpi kompetencji decyzyjnych jednostki. Dlatego konieczne jest równoczesne rozwijanie kompetencji osoby oraz tworzenie dostępnych środowisk społecznych i zawodowych. Wymaga to spójnych działań systemowych w obszarze edukacji, polityki społecznej i rynku pracy (Kubicki, 2017).

BARIERY I UWARUNKOWANIA ZATRUDNIENIA

Bariery zatrudnienia osób z zespołem Downa mają charakter wielowymiarowy i mogą być analizowane w perspektywie kilku wzajemnie powiązanych kategorii.

Bariery indywidualne

Do tej grupy należą czynniki wynikające z funkcjonowania samej osoby, takie jak zróżnicowany poziom kompetencji poznawczych, wolniejsze tempo uczenia się, ograniczone doświadczenie zawodowe oraz trudności w adaptacji do zmiennych warunków środowiska pracy. Osoby z zespołem Downa często potrzebują większej strukturyzacji zadań oraz wsparcia w procesie uczenia się nowych obowiązków.

Bariery rodzinne

Postawy środowiska rodzinnego odgrywają kluczową rolę w procesie aktywizacji zawodowej. Nadmierna protekcja, mimo że wynika z troski, może ograniczać rozwój autonomii i utrudniać podejmowanie ról dorosłych. Z kolei brak odpowiedniego wsparcia emocjonalnego lub organizacyjnego może osłabiać motywację do podjęcia pracy oraz utrudniać utrzymanie zatrudnienia. Rodzina może więc pełnić zarówno funkcję wspierającą, jak i ograniczającą.

Bariery instytucjonalne

W tej kategorii mieszczą się ograniczenia systemowe związane z przejściem z edukacji do rynku pracy. Należą do nich niewystarczająco rozwinięte mechanizmy zatrudnienia, ograniczona współpraca między systemem edukacji a instytucjami rynku pracy oraz fragmentaryczność działań wspierających aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Bariery organizacyjne

Bariery organizacyjne dotyczą sposobu funkcjonowania miejsc pracy. Obejmują one niedostateczną elastyczność struktur zatrudnienia, brak dostosowania stanowisk pracy do zróżnicowanych możliwości pracowników oraz ograniczone doświadczenie pracodawców w zakresie inkluzyjnego zarządzania zespołem. W tej kategorii mieści się również niewystarczające wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. Wyraża się to nie tylko w działaniach wizerunkowych, lecz także w aktywnym tworzeniu warunków sprzyjających zatrudnianiu i utrzymaniu w pracy osób z niepełnosprawnościami. Wdrażanie zasad odpowiedzialności społecznej może sprzyjać przełamywaniu barier zatrudnieniowych oraz zwiększaniu otwartości organizacji na różnorodność pracowników (Germanowska, 2016).

Bariery społeczno-kulturowe

Należą do nich utrwalone stereotypy dotyczące kompetencji i produktywności osób z niepełnosprawnością intelektualną, niska świadomość społeczna w zakresie ich możliwości zawodowych oraz postrzeganie ich przede wszystkim w kontekście opiekuńczym. Bariery te wpływają na decyzje pracodawców oraz ogólny poziom otwartości rynku pracy.

EKONOMIA SPOŁECZNA I ROZWIĄZANIA SYSTEMOWE

Spółdzielnie socjalne stanowią szczególną formę organizacyjną w ramach ekonomii społecznej, której celem jest reintegracja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem. Ich specyfika polega na łączeniu funkcji ekonomicznej z funkcją rehabilitacyjną i społeczną, co czyni je istotnym ogniwem w procesie przejścia od edukacji do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W przeciwieństwie do klasycznych przedsiębiorstw, spółdzielnie socjalne oferują środowisko pracy o podwyższonym poziomie wsparcia, umożliwiające stopniowe nabywanie kompetencji zawodowych oraz społecznych (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2026).

Proces wchodzenia osób z niepełnosprawnością intelektualną w dorosłość zawodową ma często charakter nieciągły i wymaga form pośrednich, które redukują ryzyko wykluczenia. W tym ujęciu spółdzielnie socjalne mogą być traktowane jako przestrzeń treningu ról zawodowych, sprzyjająca budowaniu sprawczości oraz przygotowaniu do bardziej samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy (Cytowska, 2012).

PRACA JAKO ELEMENT PEŁNIENIA ROLI SPOŁECZNEJ

Otwarty rynek pracy kreuje przestrzeń do większej aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i może być traktowany jako istotne rozwiązanie systemowe w obszarze rehabilitacji zawodowej – zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym. Jego podstawowym założeniem jest umożliwienie osobom z niepełnosprawnością podejmowania zatrudnienia na takich samych zasadach jak osobom pełnosprawnym, co wpisuje się w ideę równości szans i przeciwdziałania wykluczeniu (Lizoń-Szłapowska, 2023).

Praca zawodowa pełni funkcję znacznie wykraczającą poza realizację celów ekonomicznych. Stanowi przestrzeń, w której jednostka doświadcza swojej obecności

w strukturze społecznej, wchodzi w relacje interpersonalne oraz konfrontuje się z wymaganiami środowiska pracy. Praca wyznacza cele, stawia wyzwania oraz tworzy warunki sprzyjające rozwojowi jednostki. W tym sensie staje się nie tylko formą aktywności, ale także mechanizmem organizującym doświadczenie społeczne i indywidualne (Bejma, 2015). Kierunki zatrudniania osób niepełnosprawnych obejmują programy skierowane na włączenie w główny nurt polityki zatrudnienia, tworzenie konkurencyjnych warunków zatrudnienia oraz zatrudnianie na specjalnie przygotowanych stanowiskach (Kirenko, Sarzyńska 2010).

Osoby z niepełnosprawnością należą do grup szczególnie wrażliwych na skutki zmian gospodarczych, co w warunkach rynku konkurencyjnego może ograniczać ich dostęp do stabilnych form zatrudnienia. W konsekwencji ich potencjał zawodowy bywa częściej interpretowany przez pryzmat ograniczeń niż zasobów, co prowadzi do zawężania dostępnych ról społecznych oraz utrwalania stereotypowego wizerunku osób z niepełnosprawnością jako biernych uczestników życia społecznego (Pietrzak, 2010).

Z tego względu aktywizacja zawodowa powinna być rozumiana nie tylko jako instrument polityki rynku pracy, lecz jako jeden z kluczowych warunków umożliwiających pełnienie ról społecznych na równych zasadach. Tworzenie warunków sprzyjających zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością pozwala im funkcjonować w rolach pracownika, współpracownika czy członka zespołu, a tym samym uczestniczyć w życiu społecznym w sposób pełniejszy i bardziej autonomiczny. Realizacja zadań zawodowych w naturalnym środowisku pracy sprzyja przełamywaniu uprzedzeń, redefiniowaniu norm społecznych oraz poszerzaniu rozumienia kompetencji zawodowych poprzez uwzględnienie różnorodności możliwości jednostek. Aspektem nadawania sensu pracy jest świadomość jej wartości dla innych, co pozwala ujmować pracę jako kategorię o znaczeniu egzystencjalnym, a nie wyłącznie instrumentalnym (Andrałojć, 2023).

Działania podejmowane w ramach pedagogiki specjalnej zmierzają do przełamywania sztywnych kategorii „normalności” oraz przeciwdziałania społecznej stygmatyzacji. Aktywizacja zawodowa osób z zespołem Downa sprzyja rozwojowi kompetencji oraz wzmacnia poczucie przynależności społecznej, przyczyniając się jednocześnie do zmiany społecznych reprezentacji niepełnosprawności (Krause, 2010).

Podmioty ekonomii społecznej, takie jak przedsiębiorstwa społeczne czy spółdzielnie socjalne, pełnią funkcję pośredniczącą pomiędzy systemem wsparcia a otwartym rynkiem pracy. Tworzą one środowiska pracy o większym stopniu elastyczności i adaptacyjności, umożliwiając stopniowe wchodzenie w role zawodowe. Dzięki temu osoby z zespołem Downa mogą doświadczać realnego uczestnictwa w procesach pracy przy jednoczesnym ograniczeniu ryzyka niepowodzeń. Jak wskazują badania, rozwiązania te stanowią istotny element polityki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, szczególnie w kontekście przejścia z edukacji do aktywności zawodowej (Giermanowska, 2014; Woynarowska, 2020).

INICJATYWY KRAKOWSKIE JAKO PRZYKŁAD DOBREJ PRAKTYKI AKTYWIZUJĄCEJ

Analiza ma charakter jakościowego studium przypadków opartego na celowym doborze przykładów, dobranych na podstawie trzech kryteriów: trwałości funkcjonowania, rozpoznawalności społecznej oraz znaczenia dla lokalnego systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami w Krakowie.

Przedstawione przykłady nie wyczerpują wszystkich działań realizowanych w Krakowie, lecz stanowią ilustrację zróżnicowanych sposobów wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Kraków może być postrzegany jako przykład ośrodka miejskiego, w którym w sposób systematyczny i wielowymiarowy rozwijane są działania z zakresu ekonomii społecznej oraz inicjatywy ukierunkowane na aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami. Realizowane przedsięwzięcia mają charakter inkluzyjny i adresowane są do osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, w tym z niepełnosprawnością intelektualną, przy czym ich zakres oddziaływania nie ogranicza się do jednej, wąsko zdefiniowanej kategorii diagnostycznej.

Spółeczna Kaffka

Spółeczna Kaffka została otwarta w 2023 roku w Krakowie. Prowadzona jest przez Stowarzyszenie Rodziców i Przyjaciół Osób z Zespołem Downa „Tęcza” w ramach przedsiębiorstwa społecznego Spółeczna 21 (Spółeczna Kaffka, 2026; Stowarzyszenie „Tęcza”, 2026). Kawiarnia funkcjonuje jako miejsce zatrudnienia osób z zespołem Downa, przygotowywanych do pracy zawodowej poprzez szkolenia oraz wsparcie trenerów pracy. Model ten opiera się na idei zatrudnienia wspomagane oraz stopniowego rozwijania kompetencji społeczno-zawodowych. W 2018 roku w ramach tego samego podmiotu uruchomiono food truck nad Zalewem Nowohuckim, który stanowił pierwszą formę praktycznej aktywizacji zawodowej w przestrzeni publicznej Krakowa. W 2019 roku rozszerzono działalność o kolejne inicjatywy (m.in. sklep z rękodziełem).

Inicjatywa ta w większym stopniu odzwierciedla warunki otwartego rynku pracy, wymagając od pracowników reagowania na zmienne sytuacje oraz podejmowania bezpośrednich interakcji z klientami. Jest to jednocześnie przykład modelu zatrudnienia wspomagane, w którym istotną rolę pełni wsparcie instruktorskie i organizacyjne.

Kawiarnia MOCna!

Kawiarnia MOCna! została uruchomiona w 2023 roku z inicjatywy Fundacji MOCna. Funkcjonuje w modelu komercyjnym, bez stałego finansowania ze strony jednostek samorządowych, co odróżnia ją od części inicjatyw ekonomii społecznej (Fundacja MOCna!, 2026; Kawiarnia MOCna!, 2026). Projekt ten opiera się na założeniu pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w rolach zawodowych realizowanych w warunkach rynkowych. Przedsięwzięcie to podkreśla znaczenie pełnienia ról zawodowych w warunkach zbliżonych do otwartego rynku pracy oraz sprzyja przełamywaniu paternalistycznych wzorców postrzegania osób z niepełnosprawnościami, akcentując ich rolę jako pełnoprawnych pracowników.

Awokado Lunch Bar

Jest to jeden z dłużej działających przykładów przedsiębiorstwa społecznego w Krakowie, którego celem jest reintegracja zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W szerszym kontekście lokalnego systemu wsparcia warto wskazać również Awokado Lunch Bar jest prowadzony przez Spółdzielnię Socjalną „Ognisko” i funkcjonuje od 2015 roku (Awokado Lunch Bar, 2026; Spółdzielnia Socjalna „Ognisko”, 2026). Choć brak

jednoznacznych danych dotyczących zatrudniania osób z zespołem Downa, przedsięwzięcie to stanowi przykład wykorzystania mechanizmów ekonomii społecznej w procesie reintegracji zawodowej i społecznej różnych grup zagrożonych wykluczeniem. W 2024 roku podmiot uzyskał status przedsiębiorstwa społecznego, co potwierdza jego trwałe zakorzenienie w systemie wsparcia ekonomii społecznej roku (Awokado Lunch Bar, 2026). Pokazuje ono, że tworzenie inkluzyjnych miejsc pracy może mieć charakter międzykategorialny i stanowić punkt odniesienia dla działań ukierunkowanych na osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Uzupełnieniem tych działań jest rozwinięta infrastruktura wsparcia obejmująca m.in. giełdy pracy dla osób z niepełnosprawnościami, programy praktyk zawodowych, kampanie informacyjne oraz system zachęt finansowych dla pracodawców (PFRON, 2026). Instrumenty te, choć nie gwarantują trwałości zatrudnienia, odgrywają istotną rolę w ograniczaniu barier wejścia na rynek pracy oraz wspieraniu decyzji o zatrudnieniu w warunkach zmniejszonego ryzyka ekonomicznego. Ważne jest traktowanie osób niepełnosprawnych w kategoriach potencjału, który może się przełożyć na sukces organizacji (Giermanowska, 2016). Składa się na to wiele elementów, pozwalających pracodawcom dostrzec tak zwaną wartość dodaną wynikającą z zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych. Mogą to być korzyści społeczne (tworzenie lepszego klimatu, wpływającego na większe zaangażowanie, lojalność i tolerancję w miejscu pracy), organizacyjne (związane z łatwością pozyskania takich pracowników, możliwościami wykorzystania ich specyficznych kompetencji w kontaktach z klientami organizacji) czy zmiany wizerunkowe (wpływające na postrzeganie urzędu jako przyjaznego, uczelni jako otwartej, biznesu jako społecznie odpowiedzialnego).

Przedstawione inicjatywy pokazują, że włączanie osób z zespołem Downa w rynek pracy może być realizowane w sposób zróżnicowany i wielopoziomowy, łączący działania podmiotów ekonomii społecznej, pracodawców oraz instytucji publicznych. Kluczowe znaczenie ma rozwój stabilnych modeli zatrudnienia wspomagane oraz postaw inkluzyjnych wśród pracodawców, sprzyjających trwałemu uczestnictwu osób z niepełnosprawnością intelektualną w życiu zawodowym.

WNIOSKI

Analiza problematyki zatrudnienia osób z zespołem Downa wskazuje, że praca pełni funkcję wykraczającą poza wymiar ekonomiczny, stanowiąc istotny element budowania dorosłości, autonomii oraz uczestnictwa społecznego. Podejmowanie aktywności zawodowej sprzyja rozwijaniu samodzielności, poczucia sprawczości i przynależności do wspólnoty, a jednocześnie przeciwdziała procesom marginalizacji społecznej.

Przedstawione inicjatywy potwierdzają, że osoby z zespołem Downa mogą z powodzeniem realizować role zawodowe w zróżnicowanych środowiskach pracy, jeżeli stworzone zostaną warunki umożliwiające wykorzystanie ich potencjału. Szczególne znaczenie ma tworzenie rozwiązań sprzyjających uczestnictwu społecznemu oraz wzmacnianiu podmiotowości osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W szerszej perspektywie aktywizacja zawodowa osób z zespołem Downa powinna być rozpatrywana jako element polityki włączania społecznego, a nie wyłącznie jako forma wsparcia indywidualnego. Sytuacja osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy pozostaje obszarem napięcia między tendencjami emancypacyjnymi a utrzymującymi się mechanizmami wykluczenia (Woynarowska, 2020). Oznacza to, że budowanie społeczeństwa

włączającego wymaga nie tylko tworzenia możliwości zatrudnienia, lecz także wzmacniania społecznej akceptacji różnorodności i równości szans.

BIBLIOGRAFIA

- Aondo-Akaa, G. (2021). Samostanowienie osób z niepełnosprawnością jako imperatyw procesu edukacji i rehabilitacji. W: P. Majewicz (red.). *Współczesne tendencje w rehabilitacji osób z niepełnosprawnością* (s. 91-107). Kraków: Wydawnictwo Naukowe UP.
- Andrałojć, M. (2023). Społeczna wartość pracy w świetle badań nad istotą i znaczeniem pracy zawodowej. *Zeszyty Naukowe Akademii Górnośląskiej*, 3, 5–14.
- Bejma, U. (2015). Praca jako wartość w życiu człowieka. Wybrane aspekty. *Periodyk Naukowy Akademii Polonijnej*, 15(4), 48–58.
- Cytowska, B. (2012). *Trudne drogi adaptacji. Wątki emancypacyjne w analizie sytuacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnym społeczeństwie polskim*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Cytowska, B. (2013). (Nie)przygotowanie zawodowe osób z niepełnosprawnością intelektualną. W: Z. Gajdzica (red.), *Człowiek z niepełnosprawnością w rezerwacie przestrzeni publicznej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Gągorowska, K. (2021). Praca i jej znaczenie w życiu człowieka. *Zeszyty Studenckiego Ruchu Naukowego Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach*, 30, 73-81.
- Giermanowska, E. (red.). (2014). *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki w Polsce i innych krajach Europy*. Kraków: Wydawnictwo AGH.
- Giermanowska, E. (2016). Kulturowe uwarunkowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. *Niepełnosprawność. Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania*, 4(21), 81–96.
- Hausner, J. (2019). *Społeczna czasoprzestrzeń gospodarowania. W kierunku ekonomii wartości*. Warszawa: Wydawnictwo Nieoczywiste.
- Kirenko, J., Sarzyńska E. (2010). *Bezrobocie. Niepełnosprawność. Potrzeby*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Krause, A. (2010). *Współczesne paradygmaty pedagogiki specjalnej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Kubicki, P. (2017). *Polityka publiczna wobec osób z niepełnosprawnościami*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Kwiatkowski, S. M. (2006). Pedagogika pracy. W: B. Śliwerski (red.), *Pedagogika. T. 3*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne.
- Lizoń-Szłapowska, D. (2023). Kompetencje społeczne osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. W: F. Byłok, E. Krzyżowska, T. Odzimek (red.). *Ludzie – przedsiębiorstwa – instytucje. Wielowymiarowość współczesnego zarządzania organizacjami* (s. 152-160). Częstochowa: Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej.
- Nowak, K. (2011). *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe IF, UAM.
- Pietrzak, D. (2010). Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością. W: D. Kukla, Ł. Bednarczyk (red.). *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka: wybrane aspekty*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Strzelecki, D. (2023). Samostanowienie jako element rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną – rola podstawowych potrzeb psychologicznych. *Niepełnosprawność i Rehabilitacja*, 90(2), 54–68. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.8782>

- Wojnarowska, A. (2020). Być pracownikiem z zespołem Downa. Dobre praktyki wsparcia aktywności zawodowej trójmiejskich projektów „Przystanek Szekspir” i „Szekspir na start”. *Studia Humanistyczne*, 3(19), 51–71. <https://doi.org/10.7494/human.2020.19.3.51>
- Żyta, A. (2011). *Życie z zespołem Downa*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Żyta, A. (2018). Wspieranie samostanowienia osób z niepełnosprawnościami jako istotny element rehabilitacji. *Niepełnosprawność – Dyskursy Pedagogiki Specjalnej*, 30, 36–49. <https://doi.org/10.4467/25439561.NP.18.014.9852>

NETOGRAFIA

- Awokado Lunch Bar – działalność gastronomiczna i reintegracyjna. Pobrano dnia 26 stycznia 2026 roku z <https://awokado-lunchbar.pl>
- Fundacja MOCna! – informacje o działalności statutowej. Pobrano dnia 26 stycznia 2026 roku z <https://fundacjamocna.pl>
- Kawiarnia MOCna! – działalność gastronomiczna i społeczna. Pobrano dnia 26 stycznia 2026 roku z <https://kawiarniamocna.pl>
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Ekonomia społeczna i zatrudnienie wspomagane. Pobrano dnia 26 stycznia 2026 roku z <https://www.gov.pl/web/rodzina/ekonomia-spooleczna>
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Pobrano dnia 26 stycznia 2026 roku z <https://www.pfron.org.pl>
- Spółdzielnia Socjalna „Ognisko”. Pobrano dnia 26 stycznia 2026 roku z <https://ognisko.org.pl>
- Społeczna Kaffka – przedsiębiorstwo społeczne. Pobrano dnia 26 stycznia 2026 roku z <https://spolecznakaffka.pl>
- Stowarzyszenie Rodziców i Przyjaciół Osób z Zespołem Downa „Tęcza” w Krakowie. Pobrano dnia 26 stycznia 2026 roku z <https://teczakrakow.pl>

ABSTRACT

Professional work constitutes one of the key elements of fulfilling social roles and an important factor of social integration and participation in community life. In the case of persons with intellectual disabilities, including individuals with Down syndrome, the issue of vocational activation acquires particular significance, as for a long time this group has been marginalized and deprived of access to socially valued roles. The aim of this paper is to analyze the significance of professional work in the process of adolescence and adulthood of persons with Down syndrome from the perspective of the normalization paradigm and self-determination, as well as to present vocational activation as a tool of social change that goes beyond the dimension of individual support. The theoretical section discusses the role of work as a factor shaping identity, fostering social integration, and supporting normalization, with particular emphasis on its function in developing a sense of agency, autonomy, and social belonging. Attention is drawn to structural and attitudinal barriers that hinder access to the labor market for persons with Down syndrome, as well as to existing systemic solutions that support the transition from education to employment. The article refers to contemporary concepts in special education that emphasize the need to move away from deficit-based approaches toward inclusive models focused on individual potential. The empirical-descriptive section presents selected initiatives operating in the field of the social economy in Kraków, such as Społeczna Kaffka, the “Tęcza” Association Food Truck, Café MOCna, and Awokado Lunch Bar, analyzed as examples of good practices in activating persons with intellectual disabilities, including individuals with Down syndrome. The presented initiatives

demonstrate that a properly organized work environment enables persons with intellectual disabilities to perform professional roles in an authentic and socially meaningful manner.

Keywords: employment, work, normalization, Down Syndrome, vocational activation, social inclusion

zgłoszone: 30.01.2026; zaakceptowane: 11.06.2026; opublikowane: 20.08.2026