

DANUTA WOLSKA

## **Praca w życiu osób z niepełnosprawnością intelektualną – oczekiwania beneficjentów projektów zatrudnienia wspomaganego**

Job in the lives of people with intellectual disabilities – the expectations of the beneficiaries towards supported employment projects

### **Abstract**

In this study I wanted to present the expectations of people with intellectual disability regarding their professional activity after participating in the projects of supported employment. I emphasized the differences in expectations of beneficiaries of supported employment who, upon the completion of the projects, undertook the job and those who did not take up employment because of: its duration, working hours, possibility of weekend work, and commute time. The expectations of project beneficiaries show that they are mostly interested in working half-time, in the morning. They do not plan to work on weekends. They are not interested in shift work. They would like to commute for half an hour to an hour but some of the respondents stated that they do not mind to commute for up to two hours. The results of the study allow us to conclude that beneficiaries who participated in the projects of supported employment have realistic expectations about working conditions and can clearly verbalize it – what is a valuable indication for the occupational trainers what kind of work and conditions suits beneficiaries the most.

**Key words:** a person with intellectual disability, work, supported employment

### **Wprowadzenie**

Praca ma dla poszczególnych osób różne znaczenie. Dla jednych jest ona sensem życia, jedną z podstawowych wartości, dla innych jedynie środkiem do zdobycia pieniędzy i poprawienia jakości własnego i rodzinnego życia. Są też tacy, dla których nie ma ona żadnego znaczenia – osoby te szukają jedynie źródeł wsparcia pozwalających im przeżyć bez podejmowania zatrudnienia. Na to, jakie podejście do pracy będzie prezentował dany człowiek w dorosłym życiu, mają wpływ wychowanie, wykształcenie i środowisko, w którym ta osoba się obraca. Jeśli w domu rodzinnym praca była wartością, dzieci wy-

chowane w takiej atmosferze często kontynuują ten model. Natomiast w rodzinach, które mają niski status materialny, pomimo że rodzice pracują, lub kiedy wykonywana praca nie przynosi rodzicom satysfakcji, znaczenie pracy jest niewielkie.

Z czasem w życiu młodego człowieka coraz większej wartości nabiera grupa rówieśnicza. Często koledzy wpływają na wybór zawodu lub pracy, kreują też stosunek do niej. Miejsce zamieszkania, dostępność do miejsc pracy, jej traktowanie przez najbliższe środowisko to kolejne czynniki wpływające na jej znaczenie w życiu człowieka. Podobne czynniki decydują o podjęciu pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Wyniki badań własnych przeprowadzonych w latach 2012–2015 (Wolska 2015) w grupie osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną wskazują na ogromny wpływ środowiska rodzinnego na decyzję tych osób o podjęciu pracy oraz znaczenie własnej motywacji. Czynnikiem zniechęcającym do jej podjęcia są świadczenia rentowe otrzymywane przez osobę niepełnosprawną – rodzina, bojąc się jej porażki, sugeruje, by na nich poprzestać. Realizowane w ostatnich latach projekty zatrudnienia wspomaganego zwiększają szansę na zatrudnienie w tej grupie, jednak liczba osób, które nie decydują się na pracę, wciąż jest duża.

## **Działania wspomagające aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną**

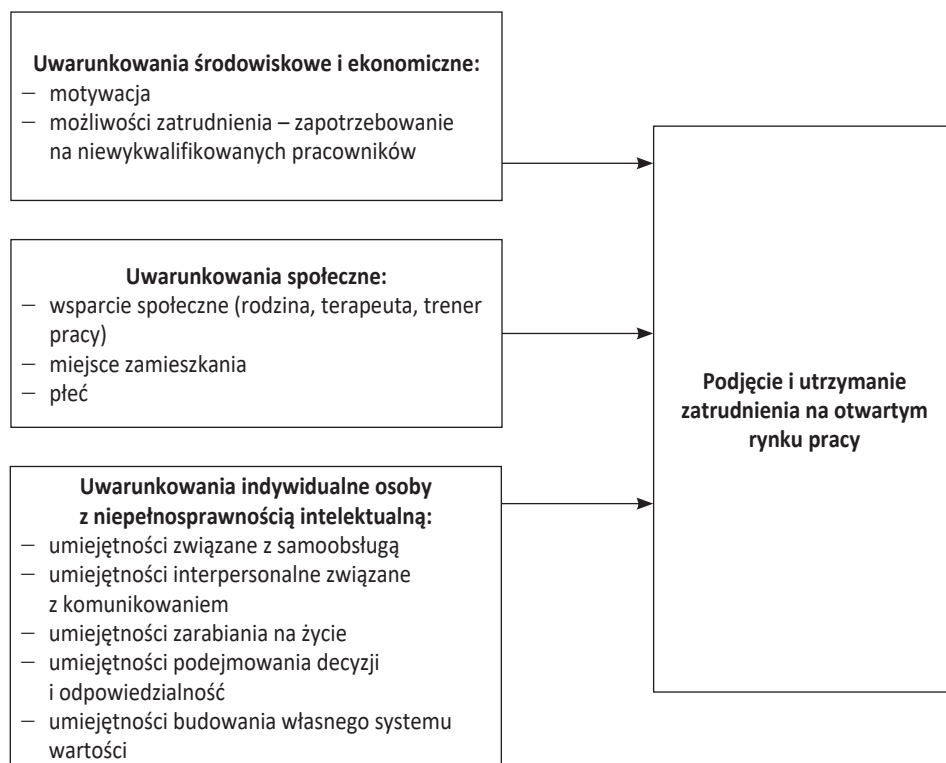
Sposób definiowania niepełnosprawności ma duże znaczenie w kontekście postrzegania możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną. W świecie społecznym istotny jest sposób planowania i organizowania działań o charakterze pomocowym, wspierającym czy rehabilitacyjnym (Bartuś 2014, s. 129). Wymieniony autor podkreśla, że coraz częściej osoby niepełnosprawne intelektualnie postrzegane są jako jednostki integralne ze światem pełnosprawnych, choć jakościowo różne. Takie podejście pozwala nie tylko na poznanie zdolności poznawczych i intelektualnych, ale również na dostrzeżenie pełniejszych dyspozycji rozwojowych tych osób oraz umożliwia lepsze rozumienie, planowanie i organizowanie skutecznej rehabilitacji zorientowanej na osobę w jej środowisku. W literaturze przedmiotu coraz częściej podkreśla się, iż obecnie niepełnosprawność intelektualna jest percypowana w kategoriach dynamicznych w myśl koncepcji, że każdy człowiek może się uczyć i rozwijać. Dlatego w dorosłym życiu osoby z niepełnosprawnością intelektualną powinny mieć możliwość podjęcia pracy, a zadaniem osób odpowiedzialnych za

rehabilitację zawodową jest takie ukierunkowanie rozwoju umiejętności życiowych tych osób, które pozwoli im utrzymać zatrudnienie. Dorosłość osób z niepełnosprawnością intelektualną rozpatrywana jest w różnych aspektach: pod względem dostępnej im autonomii (Krause 2010), w ramach odgrywanych przez nich ról społecznych (Cytowska 2011; Gąciarz 2014), a także w wymiarze podejmowanej przez nich aktywności zawodowej (Majewski 2006; Giermanowska 2007; Otrębski 2007; Garbat 2012). Badania prowadzone przez T. Żółkowską (2005) pokazały, że do najważniejszych aspiracji osób niepełnosprawnych intelektualnie, oprócz rodzinnych, należy zaliczyć zawodowe (posiadania pracy i pieniędzy). Możliwość podjęcia pracy to szansa na rozwój osobowości i ograniczenie izolacji społecznej. Dostrzega to także społeczeństwo. 82,0% Polaków, widząc potencjał osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz korzyści płynące z ich pracy dla ogółu, uważa, że powinno się dążyć do aktywizacji zawodowej jak największej liczby osób z ograniczoną sprawnością umysłową.

Opracowany przeze mnie (Wolska 2015, s. 228) model uwarunkowań decydujących o podjęciu pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną pozwala na ukazanie czynników indywidualnych i środowiskowych wpływających na tę decyzję (schemat 1).

Osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną są często postrzegane przez otoczenie przez pryzmat ich ograniczeń. Jest to przyczyną niedostrzegania ich dorosłości oraz zdolności do podejmowania ról społecznych w dorosłym życiu – w tym roli pracownika. Na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz wcześniejszych doświadczeń badawczych w swoim modelu w uwarunkowaniach środowiskowych uwzględniłam czynniki związane z niepełnosprawnością oraz motywację do podjęcia zatrudnienia. Założyłam, że uwarunkowania ekonomiczne wiążą się z możliwościami zatrudnienia na lokalnym rynku pracy i zapotrzebowaniem na „specjalistów od spraw prostych”. W uwarunkowaniach społecznych uwzględniłam wiek i płeć osób z niepełnosprawnością intelektualną, ich miejsce zamieszkania oraz wsparcie społeczne udzielane przez osoby znaczące – rodzinę, terapeutów, trenera pracy.

Do uwarunkowań indywidualnych zaliczyłam te umiejętności życiowe, które uznałam za priorytetowe dla pełnienia ról społecznych w dorosłym życiu przez osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną ze szczególnym uwzględnieniem roli pracownika. Na podstawie swoich doświadczeń z pracy z dorosłymi z głębszą niepełnosprawnością intelektualną oraz analizy badań empirycznych prowadzonych w kraju i za granicą wyodrębniłam następujące umiejętności: interpersonalne, związane z komunikowaniem, podejmowa-



Schemat 1. Model uwarunkowań wpływających na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy

Źródło: Wolska 2015, s. 228

niem decyzji i odpowiedzialnością, związane z samoobsługą, budowaniem własnego systemu wartości, radzeniem sobie ze stresem, zarabianiem na życie. Badania Bartuś (2014) wskazują, że w dorosłym życiu osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną pragną podejmować aktywność zawodową nawet wtedy, gdy nie otrzymują za jej wykonanie wynagrodzenia lub gdy jest ono symboliczne.

Każda z osób biorących udział w projektach miała własną historię związaną z aktywizacją zawodową. Czasem na własną rękę szukały pracy i podejmowały ją przez jakiś czas, często spotykały się z odmową zatrudnienia. Miały też różne wyobrażenia na temat pracy i realizowanych w niej zadań. Towarzyszyły im obawy, czy podołają zadaniom, czy praca nie będzie dla nich za trudna, oraz oczekiwania związane z podjęciem aktywności zawodowej. Wiele rozterek dotyczyło zmian związanych z podjęciem pracy – opuszczeniem centrum aktywności, do którego dana osoba z niepełnosprawnością uczęszczała często

od wielu lat, lęk przed brakiem akceptacji ze strony współpracowników lub utratą dotychczasowych świadczeń.

## Założenia badań własnych

Celem przedstawionych badań było ustalenie oczekiwań osób z niepełnosprawnością intelektualną dotyczących podjęcia aktywności zawodowej. Badaniami zostało objętych 200 beneficjentów projektów zatrudnienia wspomaganego realizowanych w latach 2010–2014 przez organizację pozarządową: Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” w Krakowie.

Osoby objęte badaniami miały orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (był to warunek przystąpienia do udziału w projekcie). Stowarzyszenie realizuje projekty zatrudnienia wspomaganego według standardu Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE) w pięciu etapach: zaangażowanie osoby niepełnosprawnej, przygotowanie do pracy, poszukiwanie pracy i znalezienie odpowiedniego stanowiska, zatrudnienie z zaangażowaniem pracodawcy, trwały monitoring w miejscu pracy i poza nim. Jest to zgodne z założeniami polskich badaczy, zwolenników zatrudnienia wspomaganego. T. Majewski (2011, s. 13), powołując się na doświadczenia I. Lopes, wskazuje cechy prawidłowego prowadzenia zatrudniania wspomaganego:

- włączenie osoby z niepełnosprawnością w otwarty rynek pracy i w życie całej społeczności,
- pozostawienie beneficjentowi możliwości decydowania o miejscu zatrudnienia i o istotnych sprawach życiowych,
- holistyczne podejście do rozwiązania problemów życiowych i zawodowych tej osoby, obejmujące wszystkie sfery jej życia,
- indywidualne podejście do rozwiązania problemów konkretnej osoby z niepełnosprawnością, uwzględniające indywidualne potrzeby i warunki życiowe,
- dostosowanie zakresu wspomagania do potrzeb wieku beneficjenta,
- zapewnienie realnej i zarobkowej pracy oraz świadczeń wynikających z zatrudnienia,
- zapewnienie stałego monitorowania przebiegu kariery zawodowej pracownika z niepełnosprawnością przez profesjonalnie przygotowane osoby.

J. Karney (2004) uważa, że oczekiwania osoby podejmującej aktywność zawodową wobec warunków zatrudnienia to jeden z wyznaczników powodzenia w pracy oraz satysfakcji i zadowolenia z niej.

## Wyniki badań

Przeprowadzone przeze mnie badania pozwalają ukazać różnice w oczekiwaniach beneficjentów zatrudnienia wspomaganego podejmujących pracę po zakończeniu projektów oraz tych, którzy z różnych przyczyn nie podjęli zatrudnienia, dotyczące warunków pracy, związane z: czasem jej trwania, optymalnymi godzinami pracy, możliwością pracy w weekendy oraz czasem poświęconym na dojazd.

Dopuszczalny czas pracy osób niepełnosprawnych ściśle regulują przepisy. Zgodnie z artykułem 15 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 123, poz. 776):

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Podczas realizacji projektów zatrudnienia wspomaganego beneficjenci zapoznali się z przepisami i niżej ukazane oczekiwania dotyczące optymalnego czasu pracy przedstawiali na podstawie wiedzy uzyskanej od trenerów pracy.

Tabela 1. Różnice w grupie beneficjentów pracujących i niepracujących dotyczące optymalnego czasu wykonywania pracy – różnica częstości

Optymalny czas pracy	$f_1$	$f_2$	$t_p$	$p$
1/4 etatu	0,01	0,21	5,316	0,01
1/2 etatu	0,47	0,58	1,561	-
3/4 etatu	0,09	0,03	1,847	-
cały etat	0,43	0,18	3,918	0,01
Ogółem	1,00	1,00		

Źródło: opracowanie własne

Analiza testem porównującym częstości dla grup niezależnych wykazała, że istnieje statystycznie istotna różnica pomiędzy grupą osób pracujących a grupą osób z niepełnosprawnością intelektualną, która nie zadeklarowała chęci podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin po zakończeniu projektu ( $t_p = 3,91$ ;  $p < 0,01$ ). Zgodnie z przepisami praca na pełnym etacie często wiąże się z utratą świadczeń rentowych, dlatego podjęcie takiej decyzji jest

odważnym posunięciem. Zdecydowała się na to stosunkowo nieliczna grupa beneficjentów. Statystycznie istotne różnice pomiędzy badanymi grupami dotyczyły również pracy w wymiarze 1/4 etatu ( $t_p = 5,32$ ;  $p < 0,01$ ). Osoby, które ostatecznie nie podjęły pracy, częściej zainteresowane były pracą w niewielkim wymiarze. Największa grupa beneficjentów biorących udział w projektach była zainteresowana pracą na 1/2 etatu. Argumentowali to tym, iż pozwala to zatrzymać świadczenia i „człowiek nie męczy się w pracy, bo nie siedzi w niej zbyt długo”.

W tabeli 2 przedstawiono wybory beneficjentów dotyczące deklarowanego charakteru pracy: jednozmianowa, wielozmianowa, bez znaczenia.

Tabela 2. Różnice w grupie beneficjentów pracujących i niepracujących dotyczące oczekiwanego charakteru wykonywanej prac – różnica częstości

Oczekiwany charakter wykonywanej pracy	$f_1$	$f_2$	$t_p$	$p$
praca jednozmianowa	0,66	0,95	5,615	0,01
praca wielozmianowa	0,00	0,01	1,417	–
charakter pracy bez znaczenia	0,34	0,40	5,956	0,01
Ogółem	1,00	1,00		

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej beneficjentów projektów zatrudnienia wspomaganego oczekiwało, iż podjęta przez nich praca będzie jednozmianowa. Beneficjenci z grupy drugiej częściej deklarowali, że charakter pracy nie ma dla nich żadnego znaczenia ( $t_p = 5,96$ ;  $p < 0,01$ ). Świadczyć to może o małym doświadczeniu zawodowym tej grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną i braku wiedzy o niedogodnościach płynących z pracy wielozmianowej. Jednak beneficjenci, którzy nie podjęli zatrudnienia, statystycznie częściej niż ich pracujący koleździ wybierali pracę jednozmianową ( $t_p = 5,61$ ;  $p < 0,01$ ). W grupie osób, które podjęły zatrudnienie, nikt nie wskazał na chęć podjęcia pracy wielozmianowej.

Prawdopodobnie podczas realizowania projektów zatrudnienia wspomaganego temat ten był omawiany podczas spotkań z trenerem pracy lub psychologiem. Jest to ważne w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, gdyż często mają one duże trudności z pojęciami czasowymi, co może przekładać się na nieradzenie sobie z problemami związanymi z wielozmianowością w pracy.

W kolejnej części badań beneficjenci zostali poproszeni o podanie optymalnych dla siebie godzin, w których chcieliby podjąć zatrudnienie. Część osób z niepełnosprawnością intelektualną zażywa leki, mają różny biorytm, dlatego

trenerzy pracy, poszukując dla nich zatrudnienia, muszą brać pod uwagę także jej aspekt czasowy.

Tabela 3. Różnice w grupie beneficjentów pracujących i niepracujących dotyczące oczekiwanego charakteru wykonywanej pracy

Optymalne godziny pracy	$f_1$	$f_2$	$t_p$	$p$
optymalne godziny pracy 8–14	0,67	0,87	3,438	0,01
optymalne godziny pracy 14–22	0,18	0,60	2,697	0,01
w nocy	0,10	0,02	0,590	–
bez znaczenia	0,14	0,05	2,234	0,01
Ogółem	1,00	1,00		

Źródło: opracowanie własne

Największa grupa badanych beneficjentów chciała pracować w godzinach rannych. Badani z grupy osób, która nie podjęła zatrudnienia, najczęściej oczekiwali, iż będą pracować w godzinach 8.00–14.00 ( $t_p = 3,44$ ;  $p < 0,01$ ). Ta grupa statystycznie częściej niż ich pracujący koledzy wskazywała możliwość podjęcia pracy w godzinach popołudniowych ( $t_p = 2,7$ ;  $p < 0,01$ ). W grupie osób pracujących statystycznie częściej nie wymieniono konkretnych oczekiwań wobec godzin ( $t_p = 2,23$ ;  $p < 0,01$ ). Należy jednak pamiętać, że wcześniejsze badania wskazują, że powinna to być praca jednozmianowa.

Tabela 4. Różnice w grupie beneficjentów pracujących i niepracujących dotyczące możliwości pracy w weekendy

Możliwość pracy w weekendy	$f_1$	$f_2$	$t_p$	$p$
Nie	0,82	0,89	1,415	–
Tak	0,18	0,11	1,415	–
Ogółem	1,00	1,00		

Źródło: opracowanie własne

Oczekiwania beneficjentów projektów zatrudnienia wspomaganego dotyczące pracy w weekendy są jasno określone: zarówno osoby pracujące, jak i niepodjęające aktywności zawodowej po zakończeniu projektów deklarują najczęściej, że chcą mieć wolne soboty i niedziele.

Statystycznie istotne różnice pomiędzy grupą beneficjentów pracujących i niepracujących po zakończeniu udziału w projektach dotyczyły czasu, który mogą oni poświęcić na dojazd do pracy.



Tabela 5. Różnice w grupie beneficjentów pracujących i niepracujących dotyczące czasu poświęconego na dojazdy do pracy

Czas poświęcony na dojazdy do pracy	$f_1$	$f_2$	$t_p$	$p$
do 1/2 h	0,41	0,55	1,988	0,01
do 1 h	0,53	0,39	1,993	0,01
do 2 h	0,40	0,40	0,000	–
więcej niż 2 h	0,20	0,20	0,000	–
Ogółem	1,00	1,00		

Źródło: opracowanie własne

Beneficjenci z grupy, która nie podjęła zatrudnienia, na dojazd do pracy byli w stanie poświęcić nie więcej niż pół godziny ( $t_p = 1,99$ ;  $p < 0,01$ ), natomiast osoby, które podjęły zatrudnienie po zakończeniu projektu, częściej deklarowały, że godzinny dojazd nie jest dla nich problemem ( $t_p = 1,99$ ;  $p < 0,01$ ). Stosunkowo dużo osób uczestniczących w projektach mogłoby dojeżdżać do pracy nawet wtedy, gdyby dojazd zajmował im około dwóch godzin. Świadczy to o dużej determinacji beneficjentów do podjęcia zatrudnienia.

## Podsumowanie

Zaprezentowane badania pozwalają stwierdzić, że beneficjenci projektów zatrudnienia wspomaganego: najbardziej są zainteresowani pracą na ½ etatu, w godzinach od 8.00 do 14.00. Nie planują pracować w weekendy. Interesuje ich przede wszystkim praca jednozmianowa. Chcieliby, aby czas dojazdu do pracy wynosił od ½ godziny do godziny, ale część z badanych uważa, że może on zajmować im nawet do 2 godzin.

Wyniki przedstawionych badań pozwalają zauważyć, że beneficjenci projektów zatrudnienia wspomaganego, mają realne oczekiwania dotyczące warunków pracy, potrafią je jasno zwerbalizować, co jest wskazówką dla trenerów pracy, jaki rodzaj pracy i w jakich warunkach odpowiada im najbardziej. To zwiększy ich szanse na utrzymanie pracy przez dłuższy czas. Oczekiwania osób z niepełnosprawnością intelektualną dotyczące warunków pracy wpływają również na ich przystosowanie zawodowe, rozumiane jako „adekwatność potencjału pracownika do środowiska i sytuacji pracy” (Karney 2004, s. 155). Autorka wskazuje, że adekwatność tę można osiągnąć na dwa sposoby:

- przez adaptację pracownika do pracy,
- przez dostosowanie sytuacji pracy do potrzeb pracownika.

Realizacja pierwszego postulatów to zadanie rodziny, nauczycieli, terapeutów, trenerów pracy – wszystkich tych, którzy w biegu całego życia osoby

z niepełnosprawnością intelektualną pomagają jej osiągnąć umiejętności życiowe konieczne w pracy zawodowej, motywują do podjęcia pracy, pomagają jej dostrzec możliwości i ograniczenia wpływające na wybór zawodu.

Przekształcenie sytuacji pracy na potrzeby pracownika to przede wszystkim zadanie pracodawców, którzy w ostatnich latach coraz częściej je podejmują, tworząc miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością.

## Bibliografia

- Bartuś E. (2014), *Postrzeganie rzeczywistości przez osoby dorosłe z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębszym*, [w:] *Teoria i praktyka oddziaływań profilaktyczno-wspierających rozwój osób z niepełnosprawnością*, t. 3.1, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków
- Garbat M. (2012), *Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*, Wydawnictwo Naukowe UZ, Zielona Góra
- Gąciarz B. (2014), *W kierunku nowego modelu polityki społecznej*, [w:] B. Gąciarz, S. Rudnicki (red.), *Polscy niepełnosprawni – od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*, Wydawnictwo AGH, Kraków
- Giermanowska E. (2007), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Fundacja Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa
- Karney J. (2004), *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Pułtusk
- Krause A. (2010), *Współczesne paradygmaty pedagogiki specjalnej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków
- Majewski T. (2006), *Praca zawodowa – ważny wyznacznik jakości życia osób niepełnosprawnych*, [w:] Z. Palak (red.), *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*, Wydawnictwo UMCS, Lublin
- Majewski T. (2011), *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa
- Otrębski W. (2007), *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*, Wydawnictwo KUL, Lublin
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 123, poz. 776)
- Wolska D. (2015), *Umiejętności życiowe jako wyznacznik aktywizacji zawodowej dorosłych z głębszą niepełnosprawnością intelektualną*, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków
- Żółkowska T. (2005), *Rehabilitacyjny wymiar aspiracji osób z niepełnosprawnością intelektualną*, [w:] Z. Janiszewska-Nieścioruk (red.), *Sfery życia osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków
- Żółkowska T. (2009), *Społeczne uwarunkowania tożsamości osób niepełnosprawnych*, [w:] D. Baczała, J. Bleszyński, M. Zaorska (red.), *Osoba z niepełnosprawnością – opieka, terapia, wsparcie*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń