



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Warszawie

LWA.410.009.04.2019

Pan
Michał Wroniszewski
Prezes Zarządu
Fundacji SYNAPSIS
ul. Ondraszka 3, 02-085 Warszawa

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/19/073 – Wsparcie osób z autyzmem i zespołem Aspergera w przygotowaniu do samodzielnego funkcjonowania

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Warszawie
ul. Filtrowa 57, 02-056 Warszawa
T +48 22 444 57 72, F +48 22 444 57 62
lwa@nik.gov.pl
Adres korespondencyjny: Skr. poczt. P-14, 00-950 Warszawa 1

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Fundacja SYNAPSIS ¹ ul. Ondraszka 3, 02-085 Warszawa
Kierownik jednostki kontrolowanej	Michał Wroniszewski – Prezes Zarządu Fundacji od 16 stycznia 1990 r. Bożena Domańska – Kierownik Zakładu Aktywności Zawodowej „Pracownia Rzeczy Różnych SYNAPSIS” ² , od dnia 1 kwietnia 2018 r. Poprzednim Kierownikiem ZAZ była Izabela Broczkowska. (akta kontroli tom I str. 11,18)
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Wspieranie osób z autyzmem i zespołem Aspergera w podjęciu aktywności zawodowej i samodzielnego życia. 2. Działania podejmowane w celu zapobiegania wykluczeniu osób z autyzmem i zespołem Aspergera.
Okres objęty kontrolą	Od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zakończenia kontroli ³ .
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ⁴
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Warszawie
Kontroler	Tomasz Świstak, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LWA/97/2019 z dnia 4 czerwca 2019 r. (akta kontroli tom I str. 1-2)

¹ Organizator Zakładu Aktywności Zawodowej pn. Pracownia Rzeczy Różnych SYNAPSIS z siedzibą przy ul. Jasnej 36A w Wilczej Górze (gmina Lesznowola), dalej także: Fundacja.

² Dalej: ZAZ lub Zakład.

³ Badaniami kontrolnymi mogły być objęte również dowody sporządzone przed lub po tym okresie, które miały wpływ na okres objęty oceną.

⁴ Dz. U. z 2019 r. poz. 489, dalej: ustawa o NIK.

II. Ocena ogólna⁵ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działania Fundacji SYNAPSIS na rzecz wspierania osób z autyzmem i zespołem Aspergera w podjęciu aktywności zawodowej i samodzielnego życia.

Uzasadnienie oceny ogólnej

Pozytywną ocenę uzasadnia prawidłowe przygotowanie ZAZ pod względem organizacyjnym i technicznym, w którym stworzone warunki umożliwiały osobom niepełnosprawnym korzystanie z rehabilitacji społecznej, zawodowej i leczniczej. Osoby niepełnosprawne z autyzmem były zatrudniane w wymaganym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów o pracę na okres próbny, czas określony lub nieokreślony. Zatrudnieni dysponowali aktualnymi orzeczeniami o stopniu niepełnosprawności. W ZAZ zachowane były wymagane wskaźniki udziału osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych pracowników. Zatrudniani w Zakładzie specjaliści, z odpowiednim przygotowaniem merytorycznym, udzielali osobom niepełnosprawnym z autyzmem niezbędnej pomocy i należytego wsparcia. Właściwie też opracowano Indywidualne Programy Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej. Poprzez wdrażanie wyznaczonych działań dążono do osiągnięcia zamierzonych efektów, które dwa razy w roku analizowano i oceniano. Skutkiem było utrzymanie, a w pewnych aspektach poprawa sprawności społecznej pracowników, w tym zaradności osobistej, wypełniania ról społecznych, komunikowania się oraz integracji społecznej. Pomimo, że osoby te nabyły zaplanowane umiejętności zawodowe, Zespół Programowy Zakładu jedynie w jednym przypadku zdecydował o możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Fundacja prowadziła działania oddziałujące na stan świadomości społecznej w zakresie potrzeb osób niepełnosprawnych z autyzmem, w tym zapewnienia im godnych warunków życia społecznego i zawodowego. Zakład współpracował z potencjalnymi pracodawcami w celu ułatwienia osobom niepełnosprawnym z autyzmem zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częstkowej⁶ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Wspieranie osób z autyzmem i zespołem Aspergera w podjęciu aktywności zawodowej i samodzielnego życia

Opis stanu faktycznego

1.1. Zakres działalności Fundacji SYNAPSIS określa statut z 8 marca 2011 r. Celem Fundacji jest umacnianie, propagowanie i wspieranie m.in. rozwoju więzi rodzinnych i społecznych, własnych możliwości ludzi, ich poczucia kompetencji społecznych, podmiotowości jednostki w środowisku zawodowym, humanizacji pracy, potęgowania zdrowia psychicznego, rozwoju umiejętności psychoprophylaktycznych i profesjonalnego doradztwa oraz pomoc ludziom. Fundacja realizuje swoje cele m.in. poprzez współpracę z osobami fizycznymi, organizacjami i instytucjami państwowymi, prowadzenie instytucji doradczych, profilaktycznych, rehabilitacyjnych, terapeutycznych oraz oświatowych dla dzieci i osób dorosłych, w tym dla osób niepełnosprawnych.

(akta kontroli tom I str. 16-17, 27-30)

⁵ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁶ Oceny cząstkowe to oceny działalności poszczególnych obszarów badań kontrolnych. Ocena cząstkowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

Jedną z form działalności Fundacji jest utworzony na podstawie uchwały Nr 49/2007 z 15 listopada 2007 r. Zarządu Fundacji Zakład Aktywności Zawodowej pn. Pracownia Rzeczy Różnych SYNAPSIS z siedzibą przy ul. Jasnej 36A w Wilczej Górze (gmina Lesznowola). ZAZ jest jednostką organizacyjną Fundacji prowadzącą działalność na zasadzie pełnego wewnętrznego rozrachunku. Zasady działalności określono w regulaminach Zakładu: organizacyjnym, pracy oraz zakładowego funduszu aktywności zawodowej przyjętych ww. uchwałą Zarządu.

(akta kontroli tom I str. 38-63)

Zakład prowadzi działalność usługowo-produkcyjną, w szczególności rękodzielnicze wytwarzanie produktów ze szkła, papieru, drewna, gliny, metalu i materiałów tekstylnych oraz wykonuje prace o charakterze introligatorskim i konfekcjonowanie materiałów promocyjnych i szkoleniowych. Działalność prowadzona jest w ramach czterech pracowni: drewna, ceramiki, papieru i rękodziela artystycznego.

(akta kontroli tom I str. 40, 44-45)

W ZAZ zatrudnione są, na podstawie umów o pracę na czas określony lub czas nieokreślony, 24 osoby z orzeczeniami o niepełnosprawności, które wykonują pracę na stanowiskach pracowników pomocniczych w wymiarze 0,55 etatu⁷. Są to osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu⁸. Spośród nich: jedna posiada wykształcenie policealne, siedem średnie ogólnokształcące, dwie zasadnicze zawodowe, jedna gimnazjalne, 11 osób ukończyło szkoły specjalne (szkoły przysposabiające do pracy lub zasadnicze specjalne), jedna osoba podlegała indywidualnemu nauczaniu oraz jedna nie uczęszczała do szkoły.

(akta kontroli tom II str. 22, 27-28)

Jednym z celów Zakładu, zgodnie § 5 Statutu, jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych intelektualnie, zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w szczególności osób z autyzmem i innymi całościowymi zaburzeniami rozwojowymi. Obok powyższego kryterium formalnego w ZAZ stosuje się kryterium kompetencyjne polegające na motywacji i zaangażowaniu do pracy, umiejętności komunikacyjnych oraz sprawności fizycznej kandydata. W latach 2016 - 2019 (I kwartał) w ZAZ zatrudniano 28 osób z orzeczeniami o niepełnosprawności. W okresie tym stosunek pracy rozwiązano z czterema pracownikami pomocniczymi, zaś z trzema spośród czterech nowoprzybyłych zawarto umowy na okres próbny, z jednym na czas określony. Wszystkie nowoprzyjęte do ZAZ osoby zatrudniono z uwzględnieniem obowiązujących w Zakładzie kryteriów formalnych i kompetencyjnych. Spośród 24 osób z orzeczeniami (na 31 marca 2019 r.) 21 zatrudniano na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony, a trzy na czas określony.

Wiceprezes Fundacji⁹ wyjaśniła, że jedna z czterech nowozatrudnionych osób była w poprzednich latach pracownikiem pomocniczym ZAZ. Po nieudanej próbie utrzymania się samodzielnie na otwartym rynku pracy zgłosiła się do ZAZ w chwili prowadzenia kolejnej rekrutacji. Z racji wcześniejszego poznania tej osoby, w tym stworzenia indywidualnego planu rozwoju i planu zatrudnienia, zdecydowano o ponownym przyjęciu do ZAZ i wsparciu w aspekcie rehabilitacji i aktywizacji zawodowej, z pominięciem okresu próbnego.

(akta kontroli tom II str. 24, 35, 57)

Stosowane w ZAZ w badanym okresie sposoby rekrutacji były skuteczne. Ogłoszenie o naborze zamieszczane na stronie internetowej Fundacji SYNAPSIS

⁷ Przez pięć dni w tygodniu po 3 godziny 51 minut lub przez cztery dni w tygodniu po 4 godziny 49 minut.

⁸ Autism Spectrum Disorder, dalej także: ASD.

⁹ Pełniąca do 31 marca 2018 r. funkcję Kierownika ZAZ.

i Zakładu skutkowało zatrudnieniem dwóch osób w 2016 i w 2017 r., w wyniku współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej zatrudniono jedną osobę w 2018 r. Ponadto jedna osoba w 2018 r. przeszła do ZAZ z otwartego rynku pracy.

Wiceprezes Fundacji wyjaśniła, że najbardziej efektywnymi sposobami rekrutacji do ZAZ są ogłoszenia w środowisku osób z ASD, w tym na stronach internetowych Fundacji i w mediach społecznościowych). Wskazała, że w latach 2016 - 2019 nie były stosowane preferencje w obszarze rekrutacji pracowników pomocniczych do ZAZ oraz nie zdarzyły się sytuacje odrzucenia dokumentacji osób, u których stwierdzono autyzm pod warunkiem spełnienia kryterium formalnego (ważność orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu znaczym bądź umiarkowanym oraz diagnoza autyzmu). W latach 2016 - 2019 r. (I kwartał) urzędy pracy nie zgłaszały się do Fundacji z usługami lub instrumentami, które byłyby dedykowane dorosłym osobom z autyzmem.

(akta kontroli tom II str. 24, 40-42)

W latach 2016 – 2018 (według stanu na 31 grudnia) oraz na 31 marca 2019 r. w ZAZ (łącznie z pracownikami merytorycznymi i kierownictwem) zatrudniano odpowiednio: 33, 34, 34 i 34 pracowników, w tym w całym badanym okresie po 24 niepełnosprawnych (spełniających warunek określony w art. 29 ust. 1 pkt 1 lit a i b¹⁰ ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹¹). Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych stanowiący iloraz liczby etatów osób niepełnosprawnych oraz liczby etatów zatrudnionych ogółem w Zakładzie kształtował się na poziomie 72,7%, w 2016 r., a następnie 70,6% w latach 2017- 2019 r. (I kwartał). Wskaźnik ten był zgodny z progiem określonym w art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej. Natomiast stan zatrudnienia w ZAZ osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (których było, odpowiednio: 7, 7, 9 i 9 osób), nie przekraczał wskaźnika¹² określonego w art. 29 ust. 1a ww. ustawy i w badanych latach wynosił 21,2% w 2016 r., 20,6% w 2017 r. oraz 26,5%. w 2018 i 2019 r. (I kwartał).

(akta kontroli tom I str. 154-171, tom II str. 23)

Analiza akt osobowych czterech osób z autyzmem¹³ wykazała, że ich niepełnosprawność była potwierdzona aktualnymi orzeczeniami Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności w Warszawie określającymi stopień niepełnosprawności jako znaczny, mający charakter trwały i w związku z tym orzeczenia wydano na stałe. Osoby te zatrudnione były na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, które nie były poprzedzone okresem próbnym. W jednym przypadku zatrudnienie poprzedzone było zawarciem umowy na trzymiesięczny okres próbny, następnie na czas określony i finalnie na czas nieokreślony. Przyjęta osoba na wcześniejszym etapie pozostawała pod opieką Fundacji SYNAPSIS, wykazywała wystarczające zdolności manualne, motywację i doświadczenie do pracy w grupie, tj. spełniała przyjęte przesłanki do pracy w Zakładzie. Trzy z czterech osób stały się pracownikami pomocniczymi ZAZ wraz z jego utworzeniem, wcześniej będąc podopiecznymi Fundacji SYNAPSIS

¹⁰ Zaliczone do znacznego lub do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną.

¹¹ Dz. U. z 2019 r. poz. 1172, ze zm. Dalej: ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej.

¹² Wskaźnik stanowi iloraz liczby osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z autyzmem, upośledzonych umysłowo, psychicznie chorych, w tym będących przed podjęciem zatrudnienia uczestnikami warsztatów terapii zajęciowej, oraz liczby osób zatrudnionych ogółem.

¹³ Badaniem objęto osoby z grupy zatrudnionych najdłużej i w zbliżonym wieku oraz zatrudnionych od co najmniej trzech lat. Jako rozpoznanie szczegółowe tych osób wskazano autyzm dziecięcy F 84.0 w ICD-10. Osoby objęte badaniem miały odpowiednio: 36, 35, 34 i 30 lat.

korzystającymi m.in. z zajęć w ramach Klubu Forum¹⁴ (dla osób dorosłych z autyzmem) i jak wyjaśnił Zastępca Kierownika ZAZ ds. terapii w takich przypadkach okres próbny nie był konieczny. Z objętych badaniem osób dwie ukończyły szkoły specjalne przysposabiające do pracy (jedna z nich uzyskała zawód introligatora), jedna ukończyła gimnazjum specjalne oraz jedna gimnazjum z oddziałem integracyjnym.

(akta kontroli tom II str. 62, 73, 82, 89, 103-104)

W badanym okresie w Zakładzie (jak i w Fundacji SYNAPSIS) nie była prowadzona lista osób oczekujących na zatrudnienie w ZAZ i tym samym brak było precyzyjnej informacji o czasie oczekiwania osób potencjalnie szukających zatrudnienia w ZAZ.

(akta kontroli tom II str. 25-26)

Wiceprezes Fundacji wyjaśniła, że prowadzenie takiej ewidencji może prowadzić do złudnej nadziei dla osób z autyzmem, a w szczególności dla ich rodziców lub opiekunów prawnych, iż w nieodległym czasie zostaną przyjęci do ZAZ, co w praktyce jest niemożliwe przy stosunkowo małej fluktuacji pracowników ZAZ. W związku z powyższym za optymalny sposób rekrutacji uznano ogłoszenie w mediach (w tym przez stronę internetową Fundacji i ZAZ) o wakacie na stanowisko pracownika pomocniczego z określonymi wymogami lub w ramach współpracy z ośrodkami pomocy społecznej monitorującymi na swoim terenie problematykę zatrudnienia osób z autyzmem jak również możliwości zatrudnienia w ZAZ. Pomimo kryteriów formalnych przy rekrutacji do ZAZ istotnym i brany pod uwagę przez Zespół Programowy ZAZ jest:

- profil umiejętności, związany z charakterem działalności i prowadzonej produkcji przez ZAZ, osoby zainteresowanej zatrudnieniem i jej samodzielności, co weryfikowane jest w okresie próbnym zatrudnienia;
- sprawność fizyczna osoby niepełnosprawnej, tzn. osoba taka ubiegająca się o pracę winna być ruchowo i manualnie sprawna i samoobsługowa (dotyczy to sfery ubierania się/czynności toaletowych/spożywania posiłków itp.), co bezpośrednio uwarunkowane jest charakterem zajęć/pracy i stanowiska pracy w ZAZ wynikającym z prowadzonej produkcji oraz liczbą kadry ZAZ;
- sposób zapewnienia transportu do i z ZAZ pracownika pomocniczego, co wynika z ulokowania ZAZ w rejonie poza ogólnie dostępną komunikacją publiczną zapewniającą dojazd i właściwe czasy dojazdu/przejazdu do ZAZ i z powrotem do miejsca zamieszkania pracownika pomocniczego;
- możliwości kandydata do przebywania w grupie z innymi osobami niepełnosprawnymi o różnych potrzebach (tj. czy kandydat jest w stanie pracować/uczestniczyć w zajęciach rehabilitacyjnych z kilkoma innymi osobami, czy wymaga wsparcia jeden na jeden - osoba z autyzmem i trener pracy). Usposobienie danego kandydata i relacje społeczne są ważnym aspektem przy rekrutacji. Osoba z autyzmem powinna w środowisku pracy w ZAZ czuć się bezpiecznie by móc rozwijać się zawodowo, komunikacyjnie, integracyjnie.

(akta kontroli tom II str. 57-58)

¹⁴ Celem Klubu FORUM Fundacji SYNAPSIS jest integracja społeczna młodzieży i dorosłych osób z autyzmem i z Zespołem Aspergera z grupą rówieśniczą, umożliwiającą rozwój zainteresowań, wymianę doświadczeń i pasji. Ponadto w ramach Klubu prowadzone są kluby zainteresowań, w tym m.in. klub „Jak aktywnie szukać pracy?”. Dokumentacja osoby niepełnosprawnej oraz informacja o sposobie jej dotychczasowego funkcjonowania były dostępne w ZAZ przed okresem objętym kontrolą, w związku z tym, iż cztery osoby, których dokumentację poddano badaniu były podopiecznymi Fundacji SYNAPSIS, trzy przed zorganizowaniem ZAZ w 2007 r., zaś jedna przed przyjęciem do ZAZ w 2010 r. Z powyższych przyczyn umową na trzymiesięczny okres próbny objęta była jedna z czterech osób, zatrudniona w 2010 r.

1.2. Na podstawie § 16 i § 23 Statutu Fundacji SYNAPSIS Zarząd Fundacji uchwałą nr 49/2007 r. z dnia 15 listopada 2007 r. przyjął statut ZAZ, jego regulamin organizacyjny oraz regulamin zakładowego funduszu aktywności. W statucie i regulaminie organizacyjnym wskazano, w szczególności:

- postanowienia ogólne, określające podstawy prawne funkcjonowania ZAZ,
- cele, zadania i strukturę organizacyjną Zakładu, w tym zatrudnienie osób niepełnosprawnych intelektualnie, zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w szczególności osób z autyzmem i innymi całościowymi zaburzeniami rozwojowymi, przygotowanie ich do życia w otwartym środowisku, rehabilitacja zawodowa i społeczna tych osób oraz pomoc w realizacji pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia na miarę ich indywidualnych możliwości;
- organizację wewnętrzną Zakładu, w której opisano zadania poszczególnych komórek i stanowisk pracy;
- zasady planowania pracy w ZAZ, w tym zakresie działalności gospodarczej i finansowej oraz działalności rehabilitacyjnej, w których stwierdzono, że w Zakładzie prowadzi się roczny plan działalności gospodarczej, roczny plan finansowy oraz program rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej, w tym indywidualne programy rehabilitacji oraz plan zatrudnienia u innego pracodawcy pracowników, którzy osiągnęli odpowiedni poziom sprawności społecznej i zawodowej;
- sposób organizacji wewnętrznego nadzoru nad realizacją zadań i współpraca w tym zakresie z Organizatorem Zakładu – Fundacją SYNAPSIS.

(akta kontroli tom I str. 38-47)

W regulaminie zakładowego funduszu aktywności¹⁵ opracowanym zgodnie z § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej¹⁶ wskazano m.in. źródła tworzenia funduszu oraz katalog wydatków zgodny z wymienionymi w § 14 i 15 ust. 1 rozporządzenia w sprawie zaz. W regulaminie ustalono warunki udzielania indywidualnej pomocy finansowej ze środków zakładowego funduszu aktywności, tj.:

- a) pomoc może być udzielana w formie pożyczki (częściowo lub całkowicie umorzonej w przypadku, gdy została wykorzystana zgodnie z przeznaczeniem), pomocy bezzwrotnej lub zakupów bezpośrednich;
- b) pomoc finansowa udzielana jest na wniosek osoby uprawnionej, składany kierownikowi Zakładu;
- c) pożyczki udzielane są na podstawie umowy z przeznaczeniem na zakup indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego, na zakup narzędzi niezbędnych w rehabilitacji lub ułatwiających wykonywanie czynności życiowych.

W regulaminie wskazano też okoliczności i warunki częściowego lub całkowitego umorzenia pożyczki.

(akta kontroli tom I str. 48-53)

Decyzją nr WaN-5121-111/2007 z 27 sierpnia 2007 r. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie stwierdziła, że użytkowany przez Fundację SYNAPSIS obiekt i pomieszczenia tworzące ZAZ w Wilczej Górze przy ulicy Jasnej 35A, zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich. W decyzji wskazano, że w Zakładzie

¹⁵ Po zmianie regulaminu wprowadzonej 23 stycznia 2014 r.

¹⁶ Dz. U. z 2012 r. poz. 850. Dalej: rozporządzenie w sprawie zaz.

zatrudnionych było 15 osób niepełnosprawnych, niekorzystających z dodatkowych urządzeń w zakresie samodzielnego poruszania się. W latach 2016 – 2019 (I kwartał), jak i w okresie po wydaniu ww. decyzji, Państwowa Inspekcja Pracy nie prowadziła czynności kontrolnych w Zakładzie. We wniosku o dofinansowanie ze środków PFRON kosztów utworzenia i działania zakładu, poprzedzającego zawarcie z Województwem Mazowieckim umowy o dofinansowanie działania Zakładu, w rozumieniu § 3 rozporządzenia w sprawie zaz, wskazano liczbę 24 osób niepełnosprawnych jako przyszłych pracowników pomocniczych ZAZ.

(akta kontroli tom I str. 64-68)

W okresie objętym kontrolą pracownicy Wydziału Kontroli oraz Wydziału Rynku Pracy Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie w dniach 16-30 września 2016 r. i 8-17 kwietnia 2019 r. przeprowadzili kontrole w zakresie spełniania przez ZAZ warunków i obowiązków określonych w art. 29 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej. W kontrolach nie stwierdzono nieprawidłowości.

(akta kontroli tom II str. 103-104)

Oględziny stanowisk pracy pracowników pomocniczych Zakładu w pomieszczeniach zlokalizowanych w budynku ZAZ¹⁷, wykazały m.in. że:

- na parterze budynku, w zachodniej części (okna skierowane na zachód i na teren zielony tj. drzewa i niskie zarośla) zlokalizowano w odrębnych pomieszczeniach cztery pracownie (drewna, ceramiki, papieru, rękodzieła artystycznego), w których prowadzona była działalność usługowo-produkcyjna, w szczególności rękodzielnicze wytwarzanie produktów ze szkła, papieru, drewna, gliny, metalu i materiałów tekstylnych oraz wykonywanie prac o charakterze introligatorskim, konfekcjonowanie materiałów promocyjnych i szkoleniowych, co odpowiadało warunkom określonym w regulaminie organizacyjnym ZAZ;
- pracownia ceramiki zapewniała łącznie siedem miejsc/stanowisk pracy, w tym zlokalizowanych przy ścianach jedno miejsce, trzy przy oknie i trzy usytuowane centralnie;
- pracownia drewna zapewniała łącznie cztery miejsca/stanowiska pracy, w tym trzy zlokalizowane przy ścianach oraz jedno usytuowane centralnie;
- pracownia rękodzieła artystycznego zapewniała łącznie sześć miejsc/stanowisk pracy, w tym dwa zlokalizowane przy ścianach, dwa przy oknie oraz dwa centralnie;
- pracownia biurowa zapewniała łącznie siedem miejsc/stanowisk pracy, w tym dwa zlokalizowane przy ścianach, jedno w narożniku i cztery centralnie;
- łącznie we wszystkich pracowniach zapewniono pracę dla 24 osób i właściwe warunki komfortu sensorycznego, ponadto w pracowniach ceramiki, rękodzieła i biurowej zapewniono pracę w układzie jeden trener pracy na jednego pracownika pomocniczego.

W budynku Zakładu nie występowały bariery architektoniczne uniemożliwiające lub ograniczające poruszanie się osobom niepełnosprawnym. W dniu oględzin ZAZ nie zatrudniał osób niepełnosprawnych na wózkach inwalidzkich.

(akta kontroli tom II str. 8-9)

¹⁷ O którym mowa w decyzji nr WaN-5121-111/2007 z 27 sierpnia 2007 r. Państwowej Inspekcji Pracy. Budynek wraz z zapleczem został zaprojektowany i wybudowany specjalnie na potrzeby tego typu działalności, z uwzględnieniem potrzeb osób z autyzmem. Do dyspozycji pracowników pomocniczych oprócz pomieszczeń pracowni są: sala gimnastyczno-rehabilitacyjna, kuchnia z jadalnią, pokój wyciszeń, pomieszczenia rekreacyjne i inne wykorzystywane do terapii.

Ponadto, w sprawie sposobu organizacji pracy pracownikom pomocniczym, Kierownik ZAZ oświadczyła, że w Zakładzie w czterech pracowniach prowadzących działalność usługowo-produkcyjną zapewniono równoczesną pracę dla 24 osób (pracowników pomocniczych oraz trenerów pracy). Równolegle pozostałe osoby (pracownicy pomocniczy) uczestniczą w zaplanowanych dla nich zajęciach rehabilitacji zdrowotnej oraz społecznej, które odbywają się w oddzielnych pomieszczeniach (sali gimnastycznej i pomieszczeniach rehabilitacji) lub indywidualnych zajęciach z psychologiem lub pedagogiem specjalnym. Kierownik ZAZ poinformowała ponadto, że ze względu na charakter niepełnosprawności pracowników pomocniczych, stan osobowy nierzadko bywa mniejszy w poszczególnych dniach tygodnia, a ponadto kilkoro pracowników (10 osób) pracuje w ramach czterodniowego tygodnia pracy. W trakcie przewozu pracowników pomocniczych do ZAZ, wraz z którymi podróżuje Zastępca Kierownika ZAZ ds. terapii, znając faktyczną frekwencję w pracy danego dnia, Zastępca ma możliwość bieżącego moderowania grafika pracy pracowników pomocniczych z założeniem pełnej realizacji prac przewidzianych na dany dzień.

(akta kontroli tom II str. 10)

Stan zatrudnienia kadry merytorycznej Zakładu, tj. trenerów pracy udzielających wsparcia osobom z autyzmem, zwiększył się z sześciu (według stanu na 31 grudnia 2016 r.) do siedmiu (według stanu na 31 marca 2019 r.)¹⁸. Trenerzy posiadali wykształcenie wyższe (sześć osób) oraz średnie (jedna osoba) i byli zatrudnieni na pełnym etacie.

(akta kontroli tom II str. 16, 27-28)

Pracownicy merytoryczni uczestniczyli w czterech szkoleniach i kursach o tematyce związanej z funkcjonowaniem Zakładu, dotyczącej udzielania pomocy medycznej, terapii i edukacji osób z autyzmem, umiejętności społeczno-komunikacyjnych i ich rozwijania przez osoby z autyzmem¹⁹. Ponadto trzy osoby zrealizowały lub były w trakcie studiów i kursów podyplomowych²⁰. Trzech trenerów pracy ZAZ, w badanym okresie, prowadziło także szkolenia dotyczące problematyki osób niepełnosprawnych z autyzmem na rzecz osób i podmiotów zewnętrznych²¹.

(akta kontroli tom II str. 29-30)

Struktura personelu ZAZ w badanym okresie była zgodna załącznikiem nr 1 umowy o dofinansowanie działania Zakładu zawartej przez Fundację z Województwem Mazowieckim, w tym corocznymi aneksami do tej umowy, określonymi na podstawie § 3 rozporządzenia w sprawie zaz.

(akta kontroli tom I str. 78, 119, 126, 141, 153, tom II str. 27-28)

1.3. Na podstawie § 15 statutu Zakładu oraz zgodnie z wymogami § 13 ust. 1 rozporządzenia w sprawie zaz, Kierownik ZAZ utworzył Zespół Programowy. W latach 2016 - 2017 Zespół był pięcioosobowy, następnie czteroosobowy. W jego skład wchodził Zastępca Kierownika ds. terapii, jako kierujący jego pracami trener

¹⁸ 6 trenerów pracy (5,5 etatów) w 2016 r., 7 trenerów pracy (6,8 etatu) w 2017 r. i w 2018 r. oraz 7 trenerów pracy (7 etatów) w I kwartale 2019 r., w tym zastępca kierownika ds. terapii będący także trenerem pracy zatrudniony był w wymiarze 0,5 etatu w 2016 r. oraz w wymiarze jednego etatu w latach 2016-2019 I kwartał.

¹⁹ „Podstawowe zagadnienia terapii i edukacji dzieci z autyzmem”; „Trening Umiejętności Społecznych”; „Jak wspomagać dzieci z autyzmem w rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych” oraz kurs pierwszej pomocy.

²⁰ „Stosowana analiza zachowania: wprowadzenie do pracy z osobami z zaburzeniami w rozwoju i zachowaniu”, „Seksuologia kliniczna”, „Edukacja i rehabilitacja osób z niepełnosprawnością intelektualną” oraz Kurs Szkoła Psychoterapii Centrum „CBT EDU” (w trakcie).

²¹ „Metody pracy z dorosłymi osobami ze spektrum autyzmu”; „System organizacji pracy oraz ustrukturyzowane nauczanie osób z autyzmem”; Szkolenie podstawowe dotyczące kształcenia kadr profesjonalistów do pracy z osobami z ASD; Szkolenie zaawansowane dotyczące kształcenia kadr profesjonalistów do pracy z osobami dorosłymi niskofunkcjonującymi (LFA); Szkolenie zaawansowane dotyczące kształcenia kadr profesjonalistów do pracy z osobami dorosłymi wysokofunkcjonującymi (HFA).

pracy oraz trzech/czterech trenerów pracy (w tym psycholog, pedagog specjalny i doradca zawodowy). Ponadto spoza kadry ZAZ w składzie Zespołu znalazł się rehabilitant fizjoterapeuta powołany zgodnie z § 13 ust. 2 rozporządzenia w sprawie zaz. Doświadczenie członków Zespołu, w pracy z osobami niepełnosprawnymi z autyzmem, wynosiło w 2019 r. od ponad roku (psycholog²²) do ośmiu lat (kierujący Zespołem Zastępca Kierownika ZAZ ds. terapii.)

Zespół Programowy, zgodnie z § 15 statutu ZAZ, opracowuje program rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej zatrudnionych osób niepełnosprawnych określający: a) zakres i metody opanowania przez osoby niepełnosprawne sprawności niezbędnych w pracy, b) zakres dostosowania technologii z określeniem rodzajów czynności i oprzyrządowania stanowisk pracy przystosowanych do indywidualnych możliwości niepełnosprawnych pracowników, c) zakres i metody przewidzianej poprawy u zatrudnionych osób niepełnosprawnych sprawności psychofizycznych, zaradności osobistej i funkcjonowania społecznego w społeczeństwie. Zespół Programowy określa możliwości i umiejętności pracownika niepełnosprawnego, opracowuje z jego udziałem indywidualny program rehabilitacji służący osiągnięciu optymalnego poziomu uczestnictwa tej osoby w życiu społecznym i zawodowym, przedstawiając go do zatwierdzenia Kierownikowi ZAZ. Kierownik, przy pomocy Zespołu, dokonuje okresowo, nie rzadziej niż dwa razy do roku, oceny efektów rehabilitacji oraz sprawności zawodowej i społecznej niepełnosprawnych pracowników, a także w miarę potrzeb koryguje programy. W stosunku do pracowników niepełnosprawnych, którzy osiągnęli odpowiedni poziom sprawności społecznej i zawodowej, Kierownik ZAZ wraz z Zespołem i przy udziale pracowników dokonuje oceny możliwości i opracowuje plan zatrudnienia ich u innego pracodawcy.

(akta kontroli tom I str. 42-42, tom II str. 18-19)

Zespół Programowy w latach 2016 - 2019 (I kwartał) odbywał cykliczne posiedzenia (trzy razy w miesiącu), w trakcie których oprócz sporządzania indywidualnych planów rozwoju kompetencji pracowniczych i społecznych²³ oraz dokonywania oceny ich realizacji, podejmował decyzje w sprawach:

- pracowników pomocniczych (w szczególności indywidualnych potrzeb spotkań z lekarzem psychiatrą, fizjoterapii i rehabilitacji, dostosowań i wzmocnień lub planowania nowych oraz spraw bieżącego funkcjonowania i zachowywania się w ZAZ),
- prowadzonych superwizji pracowników pomocniczych,
- szkoleń kadry merytorycznej ZAZ,
- sposobu przetwarzania danych osobowych pracowników, w tym pomocniczych.

(akta kontroli tom II str. 103-104)

Analiza Indywidualnych Planów Rehabilitacji czterech osób z autyzmem wykazała, że opracowywano je corocznie na okres od września roku bieżącego do czerwca roku następnego²⁴ i nie były one, w badanym okresie, modyfikowane. Zgodnie z § 13 ust. 3 rozporządzenia w sprawie zaz, IPR zawierały: diagnozę sytuacji społecznej i zawodowej osoby niepełnosprawnej, w której opisano sprawność fizyczną i manualną, sposób komunikowania się, relacje ze współpracownikami i trenerami, zdolność wyrażania emocji, zainteresowania, stopień motywacji,

²² Od 2018 r. do 2019 r. (do 31 marca) w skład Zespołu Programowego wchodziło kolejno trzech różnych psychologów.

²³ Dalej: IPRKPiS lub „Indywidualny Plan Rehabilitacji” (IPR). Stosowane w ZAZ IPRKPiS są odpowiednikiem indywidualnych programów rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, w rozumieniu §13 ust. 3 rozporządzenia w sprawie zaz.

²⁴ Analizie poddano IPR za lata: 2015/2016; 2016/2017, 2017/2018 oraz 2018/2019.

zdolność podejmowania decyzji, wrażliwość na krytykę, radzenie sobie ze stresem, poziom wykonywania zadań, sposób i umiejętność organizacji pracy, poczucie odpowiedzialności, samodzielność w wykonywaniu zadań oraz tempo wykonywania pracy. Cele i spodziewane efekty realizacji IPR ujęto w siedmiu kategoriach, w ramach których określono realizację konkretnych zadań i czynności, w tym:

- w kategorii czynności zawodowe: klejenie, wylepianie, lakierowanie papieru, obróbka gliny, malowanie w ramach czynności realizowanych w poszczególnych pracowniach Zakładu;
- w kategorii kompetencje pracownicze: korzystanie z piktogramów dla celów komunikacji lub książki komunikacyjnej, nabywanie umiejętności wykonania samodzielnie danego zadania od początku do końca, czynności obsługowe (np. założenie i zawiązanie fartucha do pracy);
- w kategorii samodzielność/samoobsługa: korzystanie z toalety, umiejętność utrzymania higieny, samodzielność w czynnościach kuchennych;
- w kategorii organizacja czasu wolnego: umiejętność spędzania czasu z drugą osobą, zaangażowanie się w aktywność proponowaną przez trenera, rozwijanie zainteresowań (np. szycie lalki/pacynki, obsługa tabletu);
- w kategorii umiejętność porozumiewania się: nawiązanie kontaktu poprzez wskazanie właściwego piktogramu lub za pomocą książki komunikacyjnej, poinformowanie o dolegliwości, zakończeniu zadania, zmęczeniu, potrzebie zmiany;
- w kategorii kompetencje społeczne i zachowania trudne: umiejętność przyjęcia odmowy w zakresie danego zachowania/otrzymania rzeczy, reagowanie na sposób korzystania z toalety, reagowanie na komunikaty werbalne/piktogramy mające skutkować uspokojeniem i wyciszeniem;
- w kategorii zdrowie i rehabilitacja: stosowanie się do wskázówek rehabilitanta, wypracowywanie określonej liczby powtórzeń danego ćwiczenia, praca nad zmniejszeniem wzmożonego napięcia mięśniowego.

Ponadto w IPR ujęto:

- planowane działania, polegające na stałej pracy pod opieką trenera w tym psychologa, uczestnictwie w rehabilitacji społecznej oraz stałej pracy z rehabilitantem;
- terminy oceny postępów w realizacji programu, tj. dwa razy w roku;
- osoby odpowiedzialne za ich realizację, przy czym nie określono imion i nazwisk tych osób, a jedynie stanowiska, tj. trener pracy (w tym psycholog), rehabilitant.

IPR na lata 2017/2018 i 2018/2019 były podpisane przez członków Zespołu Programowego oraz przez osobę, dla której program został opracowany. IPR w latach wcześniejszych podpisane były tylko przez Kierownika ZAZ, Zastępcę Kierownika ds. terapii oraz osobę, dla której zostały opracowane. Określone w IPR kategorie zagadnień realizowano w ramach trzech form rehabilitacji: czynności zawodowe i kompetencje pracownicze w ramach rehabilitacji zawodowej; samodzielność i samoobsługa, organizacja czasu wolnego, umiejętność porozumiewania się i kompetencje społeczne/zachowania trudne w ramach rehabilitacji społecznej (jako zajęcia indywidualne i grupowe) oraz zdrowie i rehabilitacja w ramach rehabilitacji leczniczej.

Zastępca Kierownika ds. terapii wyjaśnił, że z powodu dużej rotacji kadry dokumenty te były podpisywane przez osoby działające w Zespole Programowym przez wiele lat, by uniknąć nieścisłości przy ewaluacjach. Zgodnie z informacjami pokontrolnymi

w 2016 r. zmieniono system akceptacji IPRKPiS, po tym czasie dokumenty te podpisuje cały Zespół Programowy obecny przy ich tworzeniu .

(akta kontroli tom II str. 14, 62-69, 73-79, 82-95, 103-104, 108-132)

We wszystkich badanych przypadkach opracowanie IPR poprzedzone było dokonaniem diagnozy funkcjonalnej sporządzonej na podstawie dokumentacji dotyczącej osoby niepełnosprawnej oraz sposobu jej dotychczasowego funkcjonowania. Diagnoza każdorazowo uwzględniała funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej z autyzmem w różnym otoczeniu dzięki zastosowaniu trzech skali oceny, tj.: skali wykonawczej (obserwacja bezpośrednia osoby niepełnosprawnej), skali domowej (wywiad z rodzicami pracownika dotyczący obserwowanych w środowisku domowym umiejętności) oraz skali miejsca pracy (obserwacja w miejscu pracy w ZAZ z udziałem trenera pracy). W związku z powyższym opracowano, dla każdej z badanych osób przed okresem objętym kontrolą, a dla trzech ponownie w okresie objętym kontrolą, dokument sprawozdawczy wykorzystujący zagadnienia testu TTAP (Profil umiejętności zawodowych i społecznych²⁵) pracownika pomocniczego wskazując w nim sześć obszarów funkcjonowania osoby niepełnosprawnej tj. w zakresie: czynności zawodowych, kompetencji zawodowych, samodzielności, organizowania czasu wolnego, porozumiewania się i kompetencji społecznych. W ww. dokumencie dokonano podsumowania badanego pracownika pomocniczego (osoby niepełnosprawnej z autyzmem). Zawarto w nim także opis osoby badanej, w tym diagnozę stanu fizycznego, funkcjonowanie zmysłów i problemy sensoryczne oraz informacje w zakresie rozwoju społecznego i emocjonalnego. Ponadto w ZAZ prowadzono dokumentację poświęconą rehabilitacji leczniczej i rozpoznaniu kompetencji i umiejętności pracownika pomocniczego, w tym m.in.: sporządzane corocznie uzupełnienia IPR przez lekarza psychiatrę (dla okresu zbieżnego z okresem IPR); karty lekarskich konsultacji IPR (konsultacja lekarza psychiatry z zaleceniami, w tym np.: terapia sensomotoryczna, trening umiejętności społecznych, muzykoterapia, praca nad porozumiewaniem się, porady psychologiczne dla rodziny i pacjenta); karty wizyt/konsultacji IPR przez lekarza psychiatrę (z zaleceniami lekarskimi i uwagami, w tym np.: badanie pacjenta, omawianie problemów zdrowotnych pacjenta, omawianie zmian w funkcjonowaniu pacjenta); karty pracy z rodziną pracownika pomocniczego (omówienie pracy terapeutyczno-rehabilitacyjnej: zmian, problemów, funkcjonowania) dokonywane przez pedagoga specjalnego lub psychologa; karty testów/badań psychologiczno-pedagogicznych (w tym informacja o wykonanych testach lub innych obserwacjach oraz ewentualne uwagi dodatkowe); karty terapii indywidualnej pacjenta (dokonywane przez pedagoga specjalnego lub psychologa); karty pracy indywidualnej z pacjentem (wypełniane przez fizjoterapeutę). Planowany czas zajęć rehabilitacyjnych, dla objętych badaniem osób, wynosił od 65 do 115 minut dziennie i realizowany był najczęściej w dwóch blokach czasowych, a także w ramach ustalanych indywidualnie przerw w pracy. Obecność pracownika pomocniczego w danym dniu roboczym potwierdzana była podpisem w karcie pracy. Wymiar czasu pracy dla czterech badanych osób wynosił 0,55 etatu na stanowisku pracownika pomocniczego. Osoby te posiadały aktualne orzeczenia lekarskie potwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na ww. stanowisku.

(akta kontroli tom II str. 64-65, 75-76, 84-85, 91-92, 103-104)

²⁵ Narzędzie do wszechstronnej oceny poziomu funkcjonowania, pozwalające określić podstawowe potrzeby związane z adaptacją do dorosłego życia oraz zidentyfikować zainteresowania i mocne strony badanego.

1.4. Zespół Programowy dokonywał okresowych ocen realizacji IPR opracowanych dla osób niepełnosprawnych z autyzmem, przy ich udziale. W badanym okresie dokonano sześciokrotnie oceny każdej z osób. Wyniki oceny śródrocznej (ocena w trakcie realizacji IPR) umieszczano w arkuszu realizowanego IPR, zaś rocznej w dokumencie pn. Podsumowanie IPR. Układ Podsumowania IPR był analogiczny z IPR, co umożliwiało odniesienie się do celów i oczekiwanych efektów zaprogramowanych w IPR. W badanym okresie nie dokonywano modyfikacji IPR. Funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej oceniano w siedmiu kategoriach²⁶ realizowanych w ramach trzech form rehabilitacji tj.:

- w obszarze rehabilitacji zawodowej realizowanej poprzez pracę w czterech pracowniach tematycznych: wykonywanie zadań o różnym stopniu trudności, samodzielność, współpracę z trenerem i podnoszenie kompetencji;
- w obszarze rehabilitacji społecznej w ramach zajęć indywidualnych i grupowych: poziom samoobsługi, radzenia sobie ze stresem i zachowaniami trudnymi, komunikowania się, relacje z członkami grupy i trenerem, przyjmowanie krytyki, umiejętność organizacji czasu wolnego;
- w obszarze rehabilitacji leczniczej: chęć uczestnictwa i zaangażowanie w zajęcia, realizację założonych celów (powtarzalność określonych zadań).

W Podsumowaniu IPR stosowano trzy stopnie oceny realizacji celu: Z (zaliczone)²⁷, O (obiecuje)²⁸ i N (niezaliczone)²⁹ oraz trzy stopnie oceny osiągniętych efektów realizacji celu: A (adaptacja)³⁰, K (kontynuacja)³¹ i R (rezygnacja)³². Porównanie aktualnych ocen z poprzednio osiągniętymi stanowiło podstawę weryfikacji, przez Zespół Programowy ZAZ, osiągnięcia celu, jego kontynuowania lub rezygnacji i w związku z tym ewentualnie ustalenia nowego celu.

(akta kontroli tom II str. 19, 66-69, 77-79, 85-88, 92-95, 108-132)

Analiza wszystkich IPR z lat 2016 – 2019 dla czterech badanych osób wykazała, że wystąpiły przypadki, iż cel ujęty w IPR w danym roku w konkretnej kategorii (najczęściej niezrealizowany lub wymagający kontynuacji) w roku następnym ujmowano w innej kategorii niż pierwotnie.

Zastępca Kierownika ZAZ ds. terapii wyjaśnił, że najczęściej zmiany te dotyczyły celów, które nie mogły być realizowane lub częstotliwość realizowania nie mogła być wystarczająca na konkretnych zajęciach. Podejmowano wówczas decyzję, iż realizacja tych celów zostanie przeniesiona do innej kategorii i innych zajęć, na których możliwe będzie szybsze i bardziej regularne ich rozwijanie. dotyczyły.

(akta kontroli tom II str. 14)

Z Podsumowań IPR pracowników pomocniczych, dokonanych w badanym okresie, wynika, że w stosunku do nich zrealizowano wszystkie zaplanowane formy

²⁶ Zaprojektowanych już na etapie diagnozy funkcjonalnej i następnie przeniesionych do IPR.

²⁷ Pracownik pomocniczy samodzielnie (bez wsparcia trenera pracy, chyba że korzystanie ze wsparcia jest ujęte w celu) wykonuje daną czynność/aktywność/korzysta z nabytej umiejętności.

²⁸ Pracownik pomocniczy rozumie wymagania jednak nie posiada jeszcze wszystkich umiejętności potrzebnych do samodzielnego wykonania czynności/aktywności/nabycia danej kompetencji i potrzebuje wsparcia ze strony trenera pracy.

²⁹ Pracownik pomocniczy nie jest w stanie wykonać czynności/aktywności/nabycia danej kompetencji, mimo bezpośredniego wsparcia ze strony trenera pracy.

³⁰ Dotyczy celów obiecujących (O) oraz niezaliczonych (N) – gdy do osiągnięcia przez pracownika założonego celu, który przy podsumowaniu oceniony został jako obiecujący lub niezaliczony niezbędna jest modyfikacja, przystosowanie lub adaptacja samego celu lub też sposobów jego realizacji.

³¹ Dotyczy celów obiecujących (O) oraz niezaliczonych (N) – gdy do osiągnięcia przez pracownika założonego celu, który przy podsumowaniu oceniony został jako obiecujący lub niezaliczony niezbędna jest dalsza jego kontynuacja (realizacja celu) w kolejnym okresie na jaki stworzony zostanie nowy IPR.

³² Dotyczy celów obiecujących (O) oraz niezaliczonych (N) – gdy z uwagi na niemożność realizacji lub też osiągnięcia danego celu, który przy podsumowaniu oceniony został jako obiecujący lub niezaliczony zostaje podjęta decyzja o rezygnacji z założonego celu.

wsparcia. Jednakże analiza liczby godzin zaplanowanych do zrealizowanych na wsparcie danego pracownika pomocniczego w ramach trzech form rehabilitacji wykazała, że poziom wykonania wyniósł około 70-80% planu.

(akta kontroli tom II str. 96-102)

Zastępca Kierownika ZAZ ds. terapii wyjaśnił, że wskazane jako „zaplanowane” liczby godzin to arytmetyczne zsumowanie godzin poszczególnych zajęć wynikających z tygodniowych grafików form rehabilitacji leczniczej, społecznej i zawodowej. IPR dla poszczególnych pracowników nie są opracowywane w ujęciu rocznej liczby godzin do zrealizowania poszczególnych form rehabilitacji, ale w ujęciu tygodniowym. Faktyczne wykonanie wynika z wielu przesłanek, w szczególności z absencji urlopowych i chorobowych (m.in. przeziębienia, ale też zaburzenia psychiczne i przedłużające się hospitalizacje).

(akta kontroli tom II str. 15-16)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA CZĄSTKOWA

Warunki techniczne i organizacyjne stworzone w Zakładzie umożliwiały rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych z autyzmem. Zapewniono właściwy poziom kadry merytorycznej ZAZ umożliwiający osiągnięcie założonego zakresu wsparcia. Prawidłowo opracowano indywidualne programy rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz realizowano zawarte w nich rekomendacje. Właściwie dokonywano okresowej oceny efektów terapii społecznej i zawodowej tych osób.

OBSZAR

2. Działania podejmowane w celu zapobiegania wykluczeniu osób z autyzmem i zespołem Aspergera

Opis stanu
faktycznego

2.1. Analiza dokumentacji dotyczącej realizacji IPR w zakresie rehabilitacji społecznej wykazała, że w przypadku jednej osoby zwiększyła się jakość sposobu komunikacji, u kolejnych dwóch uzyskano rozszerzenie słownika komunikacji, w tym u jednej osoby nie mówiącej poprzez stosowanie wizualizacji zadań. W obszarze wypełniania ról społecznych trzy osoby rozumiały istotę nieprzekraczania granic fizycznych innych osób, stosowały się do komunikatów, dwie z nich potrafiły ocenić ewentualny negatywny charakter swoich zachowań. Przyczyny niezrealizowania wszystkich zaplanowanych efektów wynikały ze stanu zdrowia i poziomu niepełnosprawności³³, w tym również zachowań autoagresywnych.

Zastępca Kierownika ZAZ ds. terapii wyjaśnił, iż stosowane jest ciągłe wsparcie osób w postaci strategii proaktywnych³⁴ i reaktywnych³⁵ oraz działania zwiększające umiejętności komunikacyjne oraz redukcję zachowań trudnych i autoagresywnych.

(akta kontroli tom II str. 59-61, 66-69, 77-79, 85-88, 92-95, 108-132)

2.2. Analiza dokumentacji dotyczącej realizacji IPR w zakresie rehabilitacji zawodowej wytypowanych osób niepełnosprawnych wykazała, że:

- dwie osoby utrzymują nabyte umiejętności w pracach ceramicznych (wylepianie produktów ceramicznych, wyplatanie) i biurowych (laminowanie), na poziomie obiecującym opanowały umiejętność proszenia o przerwę w sytuacji zmęczenia/chęci skorzystania z toalety oraz

³³ Jedna z osób posiada obustronny niedosłuch, inna nadwrażliwość na bodźce słuchowe (stosuje słuchawki), kolejna obok autyzmu posiada diagnozę epilepsji, zaś czwarta osoba nie mówi. Wszystkie osoby posiadają znaczny stopień niepełnosprawności.

³⁴ Działania mające na celu zapobieganie występowaniu zachowań trudnych/nieadekwatnych/niepożądanych.

³⁵ Działania i reakcje w czasie występowania zachowań trudnych mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa dla osoby je przejawiającej oraz otoczenia.

komunikowania zdenerwowania. W opinii Zastępcy Kierownika ZAZ ds. terapii są to osoby bardzo produktywne we wszystkich pracowniach ZAZ;

- jedna osoba obiecująco realizowała umiejętność rozdrabniania gliny, segregowania dwóch elementów, pokrycia farbą jednej strony deski, reagowania na dźwięk timera informującego o zakończeniu pracy;
- jedna osoba na poziomie obiecującym malowała i lakierowała elementy płaskie i drewniane, potrafiła wykonywać czynności wymagające precyzji, jednakże ze wsparciem trenera pracy.

(akta kontroli tom II str. 59-61, 66-69, 77-79, 85-88, 92-95, 108-132)

W latach 2016 – 2019 (I kwartał) dla osób wybranych do badania sporządzono plany zatrudnienia u innego pracodawcy, w tym dla trzech z nich dwukrotnie oraz dla jednej osoby trzykrotnie, zgodnie z przyjętym założeniem, iż kolejna ewaluacja kompetencji pracownika w aspekcie zewnętrznego rynku pracy odbywa się co 24 miesiące. We wszystkich planach zatrudnienia wskazano brak osiągnięcia przez pracownika pomocniczego odpowiedniego poziomu sprawności społecznej i zawodowej umożliwiającego podjęcie stażu lub zatrudnienia u innego pracodawcy. Nie wskazano w jakiej perspektywie będzie to możliwe.

(akta kontroli tom II str. 63, 70-72, 74, 80-81, 83, 90)

Odnosnie form i sposobu współpracy Zakładu z potencjalnymi pracodawcami w realizacji planów zatrudnienia w latach 2016-2019 Wiceprezes Fundacji wyjaśniła, że wszyscy pracownicy pomocniczy ZAZ mają tworzone plany zatrudnienia na okres jednego roku lub dwóch lat. Cele, które są realizowane w planach zatrudnienia określa możliwość zwiększenia kompetencji zawodowych w ramach pracy w ZAZ na stanowisku pracownika pomocniczego oraz zdobycia nowych umiejętności poprzez praktyki/staż w innym miejscu (u innego pracodawcy). Trenerzy pracy wspólnie na zajęciach z pracownikami pomocniczymi określają profil nowego pracodawcy. Obszar współpracy z pracodawcami określony jest w umowie, którą zawiera ZAZ. Do tej pory współpraca polegała na odbyciu praktyk/stażu przez pracownika ZAZ. Żadna z tych form nie zakończyła się zatrudnieniem danego pracownika w nowej firmie. Ponadto w latach 2016 – 2019 (do 31 marca) nie wpłynęły do ZAZ oferty pracy/szkoleń z otwartego rynku ukierunkowane na zatrudnienie/przeszkolenie osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Tym samym nie planowano wsparcia innego pracownika (asystenta) na stanowisku pracy u innego pracodawcy. Pracownik ZAZ może liczyć tylko na wsparcie w monecie zatrudnienia w Zakładzie lub podczas praktyk/stażu zawodowego. Trenerzy pracy podczas tych aktywności towarzyszą osobie z autyzmem podczas pobytu w nowym miejscu praktyk/stażu. Wsparcie trenera pracy jest również przewidziane dla pracodawcy/opiekuna stażu. W latach 2016 – 2019 (do 31 marca) odbywały się praktyki u pracodawców z rynku otwartego. W chwili, kiedy pracownik pomocniczy opuszcza ZAZ (przestaje być pracownikiem) w ramach oferty ZAZ nie ma możliwości wspierania go w podejmowanych aktywnościach (jak praca/nauka itp.).

(akta kontroli tom II str. 56)

W latach 2016 - 2019 (I kwartał) urzędy pracy nie zgłosiły się do ZAZ (lub do Fundacji) z usługami lub instrumentami dedykowanymi dla dorosłych osób z autyzmem (ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności). Również nie zgłosili się kandydaci (osoby z niepełnosprawnością) do pracy w ZAZ, jako pracownicy pomocniczy kierowani przez urząd pracy. Pracownicy pomocniczy ZAZ nie korzystali z usług lub instrumentów urzędu pracy w latach 2016 - 2019. Jednym z powodów był brak ofert dostosowanych do potrzeb osób z autyzmem.

(akta kontroli tom II str. 42)

W badanym okresie Zakład wspierał pracowników pomocniczych w znalezieniu pracy poza jednostką. Jak wyjaśniła Wiceprezes Zarządu Fundacji, w ramach zajęć na terenie ZAZ trenerzy pracy wspierają pracowników pomocniczych w zdobywaniu wiedzy i kompetencji zawodowych dotyczących aktywizacji zawodowej. Trenerzy pracy wraz z pracownikami konsultują plany zatrudnienia, które zawierają informacje m.in. o gotowości pracownika do podjęcia praktyk/stażu zawodowego poza ZAZ. W ciągu roku trener pracy organizuje zajęcia dotyczące problematyki m.in. miejsca pracy i miejsca zamieszkania; zagadnień prawnych dotyczących pracownika z niepełnosprawnością; motywacji, oczekiwań, posiadanych umiejętności i kompetencji; tworzenia życiorysu i listu motywacyjnego; rozmów telefonicznych z przyszłym pracodawcą; tworzenia konta e-mail.

W ramach aktywnego poruszania się na rynku pracy trener pracy z częścią pracowników pomocniczych brali udział w Targach i Giełdach pracy organizowanych w Warszawie. W okresie 2016 – 2019 (do 31 marca) kilku pracowników odbyło praktyki u pracodawców z rynku otwartego ³⁶. Ponadto trenerzy pracy w ZAZ wspierali również pracowników w chwili zaproszenia na spotkanie rekrutacyjne do nowego pracodawcy.

(akta kontroli tom II str. 56-57)

W badanym okresie zwiększyła się liczba pracowników zatrudnionych dłużej niż trzy lata z 18 do 21 osób, w tym powyżej pięciu lat w zatrudnieniu pozostawało 18 osób (według stanu na koniec marca 2019 r.)

Zastępca Kierownika ZAZ ds. terapii informując o przyczynach długotrwałego zatrudniania w ZAZ, wskazał m.in., że: Zakład zatrudnia 24 osoby z ASD o bardzo indywidualnym sposobie funkcjonowania w tym osoby samodzielne oraz osoby z bardzo dużymi trudnościami w dziedzinie samodzielności, które bez stałego asystenta w zakładzie pracy lub trenera pracy na stanowisku pracy nie są w stanie znaleźć zatrudnienia na wolnym rynku pracy. Zatrudnieni przez ZAZ niepełnosprawni ze względu na specyficzne zaburzenia nie posiadają dostatecznych umiejętności w zakresie komunikacji oraz zachowań i umiejętności społecznych.

(akta kontroli tom II str. 14, 16, 34)

W badanym okresie Zakład opuściły cztery osoby, w tym: jedna podjęła pracę na stanowisku pomocnika sprzedawcy w supermarkecie, jedna ze względu na zachowania trudne i niebezpieczne, w tym wynikające ze schorzeń psychicznych, kolejna w związku z podjęciem dalszej edukacji w szkole policealnej oraz jedna ze względu na sytuację rodzinną związaną ze śmiercią jedynego opiekuna oraz brakiem możliwości dalszej współpracy z ZAZ (osoba trafiła do domu pomocy społecznej).

(akta kontroli tom II str. 35)

W badanym okresie z funduszu aktywności zawodowej ZAZ wydatkowano ogółem 196,0 tys. zł, w tym: w 2016 r. – 29,6 tys. zł, w 2017 r. – 57,1 tys. zł oraz w 2018 r. – 109,3 tys. zł. Największa kwota wydatków³⁷ dotyczyła wypłaty wynagrodzeń specjalistom niebędącym pracownikami (o których mowa w §13 ust. 2 rozporządzenia w sprawie zaz). Wynikało to, jak wyjaśniła Wiceprezes Zarządu, z braku oferty dostępnej dla osób niepełnosprawnych z autyzmem na rynku zewnętrznym w zakresie działań wynikających z § 15 ust. 1 pkt 5 i pkt 6

³⁶ W Ośrodku Hipoterapii Galileja w Wilczej Górze gdzie pracownik wykonywał obowiązki pomocnicze przy obowiązkach gospodarczych (od 8 maja do 11 lipca 2019 r.); w Firmie HH Sp. z o.o. w Warszawie, gdzie pracownik wykonywał obowiązki przy podstawowych pracach remontowych - malowanie, prace porządkowe (od 8 maja do 11 lipca 2018 r.); oraz w Zakładzie Specjalnym dla Chronicznie Chorych siostr Felicjanek w Warszawie, gdzie pracownik wykonywał obowiązki związane z przygotowaniem posiłków (pomoc kulinarna w pokojach remontowanych od 16 do 31 maja 2017 r.).

³⁷ W 2016 r. – 26,3 tys. zł, w 2017 r. – 28,0 tys. zł i w 2018 r. 74,6 tys. zł.

rozporządzenia w sprawie zaz, które realizowane były w ramach IPR³⁸. Ponadto w latach 2017 – 2018 wydatkowano 22,1 tys. zł na rekreację i uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu kulturalnym.³⁹

(akta kontroli tom II str. 20-21)

W kontrolowanym okresie nie wydatkowano środków z funduszu aktywności zawodowej ZAZ na zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku (o którym mowa w §15 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia w sprawie zaz) oraz pomoc w zaspakajaniu innych potrzeb socjalnych lub związanych z rehabilitacją społeczną (§15 ust 1 pkt 9 ww. rozporządzenia). Zastępca Kierownika ZAZ ds. terapii wyjaśnił, że wynikało to ze specyfiki zaburzenia, jakim jest spektrum autyzmu, mianowicie osoby te najczęściej nie wymagają specjalistycznego sprzętu rehabilitacyjnego, mają trudności w sferze komunikacji, zachowań oraz umiejętności społecznych w obrębie których najlepszym i najskuteczniejszym wsparciem przyczyniającym się do rehabilitacji tych dysfunkcji wydaje się być wsparcie drugiej osoby. Wszelkie materiały oraz pomoc w realizacji tej rehabilitacji są na tyle nieskomplikowane, iż ZAZ jest w stanie tworzyć je we własnym zakresie (np. obrazki PCS⁴⁰, które powstają w pracowni biurowej). Podobnie jeśli chodzi o rehabilitację społeczną, działania Fundacji w projektach włączających osoby z ASD do społeczeństwa są na tyle szerokie, iż potrzeby wskazane w rozporządzeniu bardzo często zaspokajane są w ich ramach.

(akta kontroli tom II str. 14, 16)

2.3. W latach 2016-2019 (I kwartał) Fundacja prowadziła działania mające na celu kształtowanie w społeczeństwie postaw i zachowań sprzyjających integracji z osobami niepełnosprawnymi, w tym osobami z autyzmem oraz ich aktywizacji, m.in. poprzez współpracę z Polską Federacją Zatrudnienia Wspomaganego przy współfinansowanych przez PFRON i UE projektach, w tym:

- „Aktywizacja zawodowa dorosłych osób ze spektrum autyzmu przy użyciu technologii GSR” dotyczący zatrudnienia osób z ASD, które wymagają specjalistycznego wsparcia w miejscu pracy⁴¹;
- „Organizacja 3 Eventów Integracyjnych ze społecznością lokalną” dotyczący integracji ze środowiskiem lokalnym w gminie Lesznów, którego celem było poznanie i rehabilitacja społeczna pracowników pomocniczych ZAZ ze środowiskiem lokalnym (młodzieżą, seniorami). Działania te skutkowały zwiększeniem udziału pracowników ZAZ w wydarzeniach i imprezach kulturalnych w gminie Lesznów oraz w powiecie Piaseczyńskim⁴²;
- „Edukacja kulturalna osób z autyzmem i Zespołem Aspergera” realizowany w partnerstwie z Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski w ramach programu „Edukacja kulturalna” dofinansowanego przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, podczas którego osoby z autyzmem wraz z opiekunami i terapeutami zwiedzały wystawy w Zamku

³⁸ Pomoc w przygotowaniu osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do pracy poza zakładem i wyrównaniem ich szans w nowym miejscu pracy (pkt 5) oraz dokształcanie, przekwalifikowanie i szkolenie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (pkt 6).

³⁹ §15 ust. 8 rozporządzenia w sprawie zaz.

⁴⁰ Picture Communication Symbols – system symboli obrazkowych do komunikacji alternatywnej np. jeżeli osoba nie mówi.

⁴¹ http://pracowniasynapsis.pl/images/GSR/Raport_Synapsis.pdf. Okres realizacji: sierpień 2018 r. – styczeń 2019 r. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany w ramach projektu WIOSENNY INKUBATOR INNOWACJI, realizowanego w ramach Osi IV Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój – „Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa”, Działanie 4.1 „Innowacje społeczne”, przez Stowarzyszenie WIOSNA w partnerstwie z Uniwersyteciem Jagiellońskim w Krakowie.

⁴² Okres realizacji październik-grudzień 2018 r.

Ujazdowskim, a także samodzielnie interpretowały sztukę, brały udział w dyskusjach i praktycznych warsztatach. W projekcie wzięło udział około 40 osób, w tym pracownicy instytucji kultury⁴³;

- „Train the Trainers - Edukacja dla włączenia społecznego i zawodowego osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (ASD)”. Projekt współfinansowany w ramach programu „Erasmus+”, realizowany w partnerstwie międzynarodowym ze stowarzyszeniem Latvijas Autisma Apvienība z Łotwy oraz AS Mentoring Ltd. z Wielkiej Brytanii. Adresatami projektu byli: psychologowie, pedagodzy, pracownicy opieki społecznej, terapeuci, doradcy zawodowi, kadra ośrodków integracji społecznej i zawodowej, pracownicy sektora edukacji. Celem było wypracowanie trybu, zakresu tematycznego i sposobu szkolenia pracowników różnych placówek i rynku pracy stykających się w swojej pracy z dorosłymi osobami z zaburzeniami autystycznymi, a niebędącymi specjalistami w tej dziedzinie. W ramach działań opracowano trzy moduły (programy szkoleniowe) dedykowane pracy z dorosłymi osobami z ASD⁴⁴.

Działania Fundacji w obszarze kształtowania postaw społecznych oraz przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu kierowano do mieszkańców Gminy Lesznów, do pracodawców, którzy mogliby zatrudniać osoby z niepełnosprawnością, do instytucji i urzędów wspierających działania na rzecz środowisk niepełnosprawnych. Dodatkowo w każdym działaniu na rzecz osób z ASD jest zawarty przekaz do najbliższego otoczenia i rodziny oraz osób, na co dzień współpracujących z dorosłymi osobami z autyzmem. Ponadto w badanym okresie w ramach integracji społecznej pracownicy ZAZ uczestniczyli w corocznych *Dniach Lesznówi* (prezentowano stoisko ZAZ), cyklicznie prowadzonych *Dniach Otwartych w ZAZ*. Efektem było zwiększenie świadomości dotyczącej ASD, integracja mieszkańców i sąsiadów Gminy z podopiecznymi Zakładu, planowanie oraz organizacja wydarzeń społecznych przez lub z udziałem ZAZ (Fundacji SYNOPSIS), promocja działalności Fundacji, a w szczególności Zakładu, promocja wytwarzanych produktów i przedmiotów przez pracowników pomocniczych. Skutkiem dla pracowników z autyzmem jest m.in.: zwiększenie kompetencji społecznych, w tym możliwość zapoznania się i rozmowy z mieszkańcami Lesznówi, uczenie się nowych zadań, pokonywanie własnych lęków.

(akta kontroli tom II str. 40, 42-45)

Zakład posiada własną stronę internetową oraz kolportuje ulotki i foldery reklamowe propagujące jego działalność oraz zawierające ofertę sprzedawanych towarów.

(akta kontroli tom II str. 50-55)

2.4. Specjaliści Zakładu przedstawili opinie w zakresie funkcjonowania ZAZ oraz udzielanego przez nich wsparcia pracownikom ZAZ.

Efektywność działań ZAZ dotyczącą rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z autyzmem oceniono dobrze. Terapeuci wskazali m.in., że ZAZ pozwala tworzyć dostosowane i bezpieczne warunki do rozwoju osób ze spektrum autyzmu, tworzyć odpowiednie środowisko do nauki. Osoby z autyzmem nabierają wielu istotnych umiejętności poprzez pracę (a sfera rozwoju społecznego jest jedną z najbardziej zaburzonych sfer funkcjonowania osób z ASD), osoby te uczą się być w grupie, komunikować się, w odpowiedni sposób odczytywać społeczne niuanse, przestrzegać norm czy też w sposób bardziej adekwatny manifestować swoje potrzeby. Osobom ze spektrum do rehabilitacji nie są niezbędne specjalistyczne

⁴³ Okres realizacji czerwiec – listopad 2018 r.

⁴⁴ Okres realizacji październik 2016 r. – październik 2018 r.

sprzęty, a drugi człowiek lub grupa ludzi otwartych na ich trudności oraz wyrozumiałych. Efektywność rehabilitacji społecznej i zawodowej tej grupy osób byłaby większa i skuteczniejsza gdyby ZAZ dysponował większą ilością kadry. Nauka czynności zawodowych nie tylko daje poczucie przynależności do miejsca pracy i grupy społecznej, ale również stwarza szanse na doskonalenie manualnej i poznawczej sprawności. Wszystkie prowadzone oddziaływania dają duży efekt obserwowalny w funkcjonowaniu pracowników. Przyczyniają się do zadowolenia z życia, poczucia sensu i skuteczności.

Jako trudności występujące podczas tworzenia i realizacji IPR wskazano, że nie zawsze indywidualne potrzeby osoby z autyzmem można ująć w konkretny cel lub plan pracy, który byłby zgodny ze wszystkimi wytycznymi obowiązującymi wszystkie placówki tego typu. Znalezienie celu, ocena realności jego zdobycia wymaga długiej obserwacji. Trzeba wziąć pod uwagę możliwość przeniesienia umiejętności nabytej u nas na życie prywatne czy potencjalne inne miejsca pracy. Trudnością są niektóre cele, często podstawowe (np. nauka umiejętności proszenia o pomoc), które są bardzo żmudne do osiągnięcia, wymagają małych kroków i cierpliwości. Poza określeniem celu trudne jest także opracowanie koncepcji jak go osiągnąć, jakimi technikami, jakimi pomocami dydaktycznymi. Ponadto występują duże trudności osób z autyzmem z generalizowaniem nabytych umiejętności – jeśli nauczy się dana osoba jakiejś umiejętności z danym trenerem, w danym miejscu na danym materiale, etc. nie można mieć pewności, że osoba z ASD zastosuje zdobytą wiedzę z inną osobą, w innym miejscu, na innym materiale. Stąd też proces nauki niektórych umiejętności może się wydłużać. Na wydłużenie i utrudnienie procesu rozwoju ma też wpływ starzenie się osób. Autyzm jest stosunkowo nowym zaburzeniem, co znaczy, iż nie ma danych i badań na temat tego jak wyglądają trudności starzejących się osób ze spektrum autyzmu, w jaki sposób im pomóc, jak oddziaływać, lub też zwyczajnie po ludzku, czego można się spodziewać.

Ponadto Kierownik ZAZ podniosła, że rotacja kadry trenerskiej także działa niekorzystnie na realizację założeń ZAZ, proces wdrożenia nowego trenera jest dość czasochłonny (niezbędne są odpowiednie szkolenia, poznanie specyfiki autyzmu, a także konkretnych osób pracujących w ZAZ).

Do trudności występujących w pracy terapeutycznej z osobami z autyzmem zaliczono, w szczególności obecną liczebność kadry ZAZ jako niewystarczającą na potrzeby jakie mają osoby ze spektrum autyzmu. Wiąże się to z tym, że w Zakładzie pracują w większości osoby z dużymi trudnościami w komunikacji, zachowaniu oraz umiejętnościach społecznych, a dla takiej grupy niezbędne jest szersze spojrzenie, indywidualne podejście oraz zintensyfikowane oddziaływania terapeutyczne, co przy obecnej ilości kadry nie jest możliwe. Terapia osób ze spektrum skupia się nie na narzędziach a na terapiach, to on jest niejako narzędziem terapii tych osób, dlatego ważne wydaje się by zespół pracował wspólnie, dobrze i w sposób spójny. Przez intensywność pracy, a także specyfikę trudności pracownicy merytoryczni mogą ulec zniechęceniu, wypaleniu. Ponadto osoby z autyzmem źle znoszą ciągłe rotacje personelu, co manifestuje się między innymi wzrostem ich zachowań trudnych.

W ocenie kadry ZAZ zagrożeniem rehabilitacji zawodowej dla osób z autyzmem jest mała liczba ZAZów. Dodatkowo ZAZy dla osób z autyzmem powinny być skoncentrowane jedynie na tej grupie osób ze względu na specyfikę tego zaburzenia, które wymaga właściwie przeszkolonego personelu. Osoby z autyzmem, które nabyły umiejętności pracy w ZAZ nie mają miejsc, gdzie na wolnym rynku mogłyby skutecznie kontynuować swoją pracę. Brak jest zachęt dla potencjalnych przedsiębiorców zatrudniających takie osoby. Szansą są

wypracowane metody i doświadczenie w pracy z dorosłymi osobami z autyzmem i zespołem Aspergera, a także zwiększenie miejsc pracy w ZAZ, jako miejsca aktywności zawodowej absolwentów szkół ze spektrum autyzmu (czyli oferta pracy w zawodach aktualnie potrzebnych na rynku pracy), wsparcie zatrudnienia wspomaganego na otwartym rynku pracy, zwiększenie aktywności w zakresie integracji w życiu lokalnej społeczności.

(akta kontroli tom I str. 331-354)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA CZĄSTKOWA

Zakład podejmował właściwe działania w celu zapobiegania wykluczeniu osób z autyzmem. Umożliwiły one pracownikom ZAZ utrzymanie na poziomie nie pogorszonym swojej sprawności społecznej w zakresie zaradności osobistej, wypełniania ról społecznych, komunikowania się oraz integracji społecznej. Pomimo, że pracownicy ZAZ nabyli też zaplanowane umiejętności zawodowe, Zespół Programowy, w odniesieniu do pracowników objętych badaniem, nie zdecydował, że są gotowi do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Zakład prowadził współpracę z potencjalnymi pracodawcami, w celu ułatwienia osobom niepełnosprawnym z autyzmem możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy (staże, praktyki). Prowadzono działania wpływające na świadomość społeczną w zakresie funkcjonowania i potrzeb osób z autyzmem oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu tych osób.

IV. Uwagi i wnioski

Wnioski pokontrolne

W związku z niestwierdzeniem nieprawidłowości Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag ani wniosków.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Warszawie.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Warszawa, 02 sierpnia 2019 r.

Kontroler
Tomasz Świstak
główny specjalista kontroli państwowej

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Warszawie

.....
podpis

.....
podpis