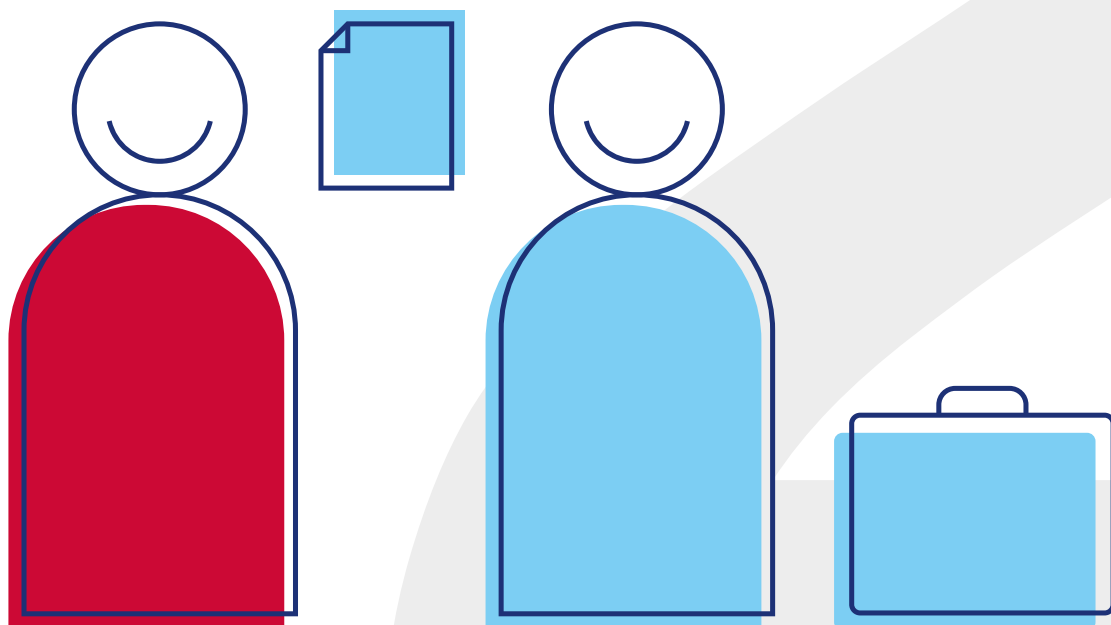




Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями – практический опыт.

В рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство»,
реализуемого Фондом «Обнажённые сердца»



Содержание

| | |
|---|------------|
| Введение | 3 |
| Участники пилота | 5 |
| Бизнес-партнеры | 6 |
| Целевые показатели пилота | 7 |
| Раздел 1. Исследование опыта сопровождаемого трудоустройства | 9 |
| Удовлетворенность результатами участия в проекте | 13 |
| Изменения и адаптации | 15 |
| Трудности, с которыми пришлось столкнуться участникам проекта | 17 |
| Важность поддержки и сопровождения | 20 |
| Поддержка работодателей | 21 |
| Рекомендации организациям и людям, планирующим начать свой путь в направлении сопровождаемого трудоустройства | 23 |
| Советы от специалистов служб сопровождаемого трудоустройства | 26 |
| Законодательство | 28 |
| Раздел 2. Начало участия в программе поддержки: обращение соискателя с РАС и/или интеллектуальными нарушениями в службу сопровождаемого трудоустройства и подготовка к трудоустройству | 33 |
| Важное о данных оценки | 34 |
| Знакомство с соискателем | 35 |
| Раздел 3. Подготовка к трудоустройству | 42 |
| Развитие «мягких навыков» | 42 |
| Важность понимания себя | 57 |
| Говорить ли о своем диагнозе на работе? | 59 |
| Понимание своих особенностей и постановка целей для трудоустройства | 60 |
| Раздел 4. Собеседование при приеме на работу (интервью с работодателем) | 63 |
| Подготовка интервьюеров | 63 |
| Подготовка соискателя | 64 |
| Типы интервью | 67 |
| Раздел 5. Сопровождение на рабочем месте | 85 |
| Подготовка к первому рабочему дню | 85 |
| Сопровождение на рабочем месте | 94 |
| Раздел 6. Взаимодействие с работодателями | 111 |
| Поиск бизнес-партнеров в сопровождаемом трудоустройстве | 112 |
| Раздел 7. Инклюзия | 115 |

Введение

Проект «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» был начат Фондом в 2020 году. Первым этапом нашей работы был сбор данных о программах сопровождаемого трудоустройства для людей с аутизмом, имеющих или не имеющих интеллектуальных нарушений. Было изучено более 70 научных публикаций, описывающих концепции и методы работы, проанализирована деятельность зарубежных и российских организаций, реализующих программы сопровождаемого трудоустройства. Также в фокусе нашего внимания были законодательные основы, которые регулируют систему трудоустройства людей с инвалидностью в России. Важной частью нашей работы стало изучение отношения к трудоустройству самих людей с РАС и их родителей, а также потенциальных работодателей. Около 200 респондентов поделились с нами своим мнением и помогли сформулировать выводы, которые легли в основу опубликованного в 2021 году материала «Программы сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями: обзор российского и международного опыта. 2020–2021». Задачи проекта и его пилотной реализации можно разделить на три ключевых направления.

Оказание непосредственной поддержки в трудоустройстве людей из целевой аудитории проекта.

1

Распространение опыта и экспертизы Фонда в области сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями.

2

Повышение информированности об аутизме и иных нарушениях развития, об изменениях, которые необходимы в государстве и обществе для включения людей с особыми потребностями в полноценную жизнь, об успешных практиках и работающих методиках с доказанной эффективностью в области сопровождаемого трудоустройства.

3

В рамках данного отчета «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями – практический опыт» будет подробно освещена наша деятельность в период проведения пилота в области непосредственной поддержки в трудоустройстве людей с особыми потребностями, в том числе с РАС и/или с интеллектуальными нарушениями.

Согласно плану проекта, пилотная реализация проходила в период с сентября 2021 по август 2022 года.

Календарно этапы нашей работы за 12 месяцев выглядели следующим образом.



Рис. 1. Этапы проекта

Схема «Концепция пилота» иллюстрирует взаимосвязь всех участников пилота проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»



Рис. 2. Схема «Концепция пилота»

Участники проекта

Соискатели. На всем протяжении этого года командой проекта велась постоянная работа по привлечению, оценке потребностей в поддержке и адаптации к трудоустройству людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями и поддержке их семей. Взаимодействие строилось не только с самими кандидатами, но и с их семьями, родителями, опекунами, доверенными лицами. Специалисты служб сопровождения из организаций – участников пилота на личном опыте убедились, насколько важным для успеха является сотрудничество с соискателями и их семьями.

Фонд «Обнажённые сердца». Команда Фонда подготовила и провела обучение сотрудников некоммерческих организаций – участников пилота. Результатом этой работы стало создание служб сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС внутри каждой организации – участника. В течение всего срока пилотной реализации проекта сотрудники службы сопровождаемого трудоустройства получали методологическую поддержку, консультации и супервизии экспертов Фонда по вопросам подготовки соискателей с особыми потребностями и работодателей.

Некоммерческие организации (НКО), сформировавшие у себя команды специалистов по сопровождаемому трудоустройству. В проекте приняли участие три совершенно разные организации.

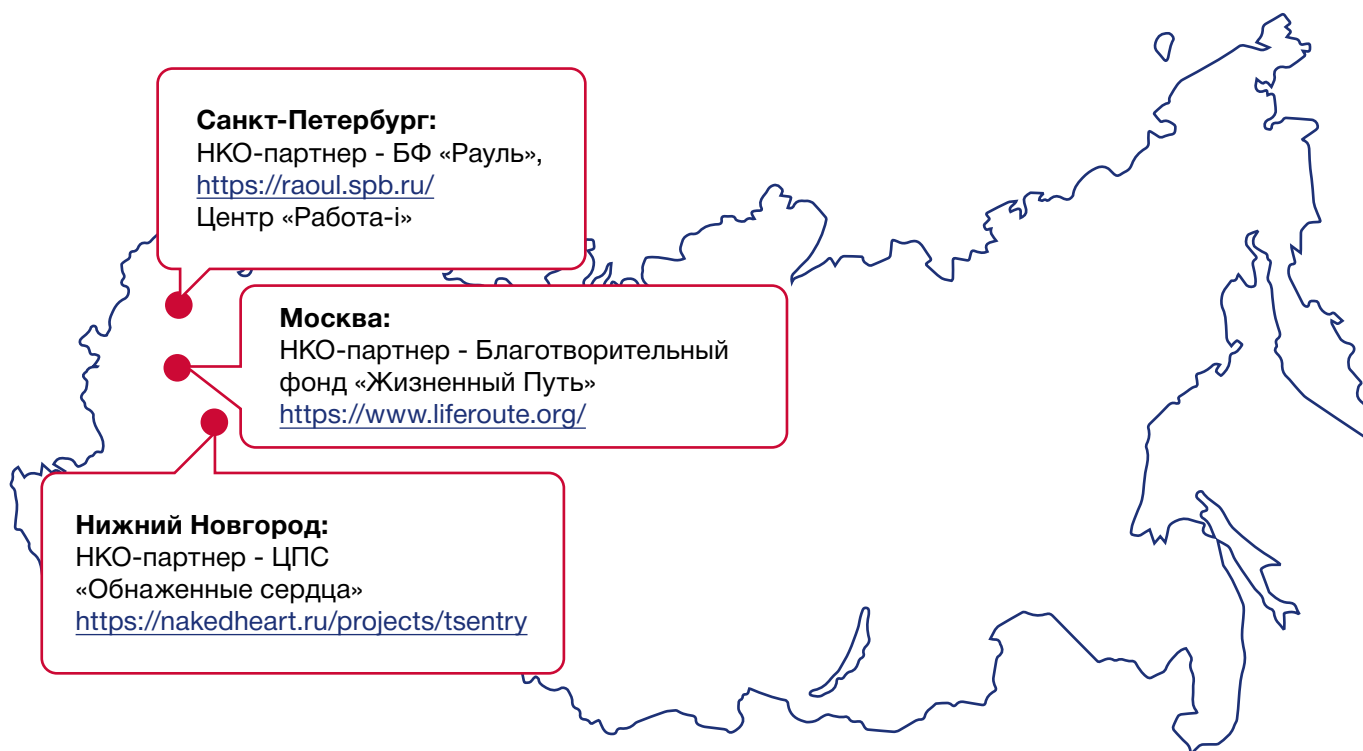


Рис. 3. География проекта

Санкт-Петербургский центр по трудоустройству выпускников детских домов и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья «Работа-Ай» при поддержке Благотворительного фонда «Рауль» – одна из наиболее авторитетных организаций в области поддерживаемого трудоустройства в России. Много лет развивая тему трудоустройства, она обладает глубокой экспертизой в вопросах работы с соискателями и взаимодействия с работодателями. Также важно отметить, что Санкт-Петербург – это регион – пионер в вопросах законодательной поддержки трудоустройства людей с инвалидностью. До совместного проекта с Фондом «Обнажённые сердца» центр «Работа-Ай» не обладал возможностью поддержки соискателей с аутизмом, интеллектуальными нарушениями, требующими применения специальных практик и методов с доказанной эффективностью.

Московский благотворительный фонд «Жизненный путь» – одна из старейших организаций в России, работающая, по их определению, со взрослыми с нарушениями ментального и психического развития. Среди проектов БФ «Жизненный путь» мастерские и программа сопровождаемого проживания, где учатся жить самостоятельно многие люди с особенностями развития, а также правозащитная деятельность. Возможность работать – неотъемлемая составляющая нормальной жизни взрослого человека. Для московской организации важной задачей стало получение знаний в области организации программ сопровождаемого трудоустройства и идей использования практик с доказанной эффективностью для людей с РАС.

Центр поддержки семьи «Обнажённые сердца» в Нижнем Новгороде – команда специалистов, чья работа много лет поддерживалась Фондом, благодаря чему здесь сформировалась глубокая экспертиза в области взаимодействия с людьми с РАС и применения методов с доказанной эффективностью. У Центра большой опыт работы с людьми, имеющими тяжелые нарушения поведения, коммуникации и обучения. Но совсем не было опыта применения программ сопровождаемого трудоустройства, за исключением сопровождения в мастерских, во время инклюзивного досуга и сопровождаемой занятости.

Каждая из некоммерческих организаций – партнеров проекта обладала своей экспертизой, и в ходе реализации стало очевидно, насколько важным и взаимообогащающим был их уникальный опыт.

Бизнес-партнеры

Работодатели – коммерческие, некоммерческие и государственные организации, которые либо уже имели опыт трудоустройства людей с особенностями развития, либо были заинтересованы в построении успешной истории взаимодействия с этой категорией сотрудников. Задача поиска работодателей оказалась одной из наиболее сложных для НКО – участников пилота. Только у БФ «Рауль» в лице центра «Работа-Ай» был успешный опыт в этом направлении, сформированные процессы привлечения компаний-работодателей и компетенции в области взаимодействия с ними. Для остальных эти задачи стали новыми, требующими развития совершенно иных навыков и, пожалуй, даже профиля сотрудников.

В начале пилота основными потенциальными работодателями выступали крупные международные компании, декларирующие инклюзию как один из основных ценностных ориентиров и обладающие глобальным опытом, который можно было применить и в России. Изменившиеся обстоятельства внесли серьезные коррективы в список возможных работодателей. Благодаря полученным в ходе обучения в пилоте навыкам и знаниям специалисты служб сопровождения смогли адаптироваться к новым условиям и привлечь к сотрудничеству представителей малого и среднего бизнеса, государственные компании.

Целевые показатели пилота

В ходе реализации пилота команда Фонда должна была оказать поддержку и сопровождение трудоустройства не менее чем 30 соискателям с особыми потребностями.

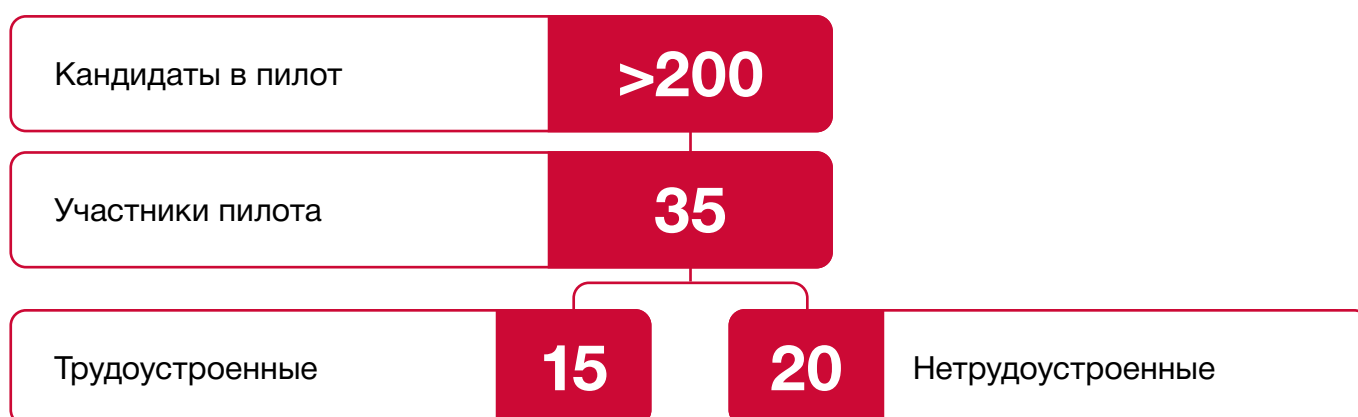


Рис. 4. Число участников проекта

**статистика пилота на 31 декабря 2022 года*

В результате всего в пилотной фазе проекта приняло участие 35 человек с РАС и иными особенностями развития. При этом первоначальный запрос на участие существенно превышал эту цифру. На наш взгляд, это говорит о том, что число людей, которым должна быть оказана поддержка в поиске работы или адаптации к трудовой деятельности, очень велико. Из этих 35 соискателей 15 были успешно трудоустроены в ходе пилота, а 20 – нет. Среди причин, по которым 20 участников пилота пока остались нетрудоустроенными, можно выделить следующие.

1. Отсутствие у соискателя необходимых для устойчивого трудоустройства «мягких навыков» на момент обращения потребовало дополнительной длительной работы по их развитию.
2. Наличие записей и рекомендаций в ИПР, затрудняющих трудоустройство, которые по разным причинам пока не удалось изменить.
3. Отсутствие согласия и поддержки со стороны семьи в вопросах трудоустройства (боязнь потерять пенсию, страх перед возможными опасностями, связанными с независимой жизнью, и т.д.).
4. Несмотря на обращение в службу сопровождаемого трудоустройства, у соискателя отсутствовала мотивация к трудоустройству или его/ее не заинтересовали предложенные места работы.
5. Проектные пилотные службы сопровождаемого трудоустройства пока не смогли найти подходящие соискателю предложения от работодателей или не смогли договориться с бизнесом о необходимых адаптациях на рабочем месте.

Говоря о том, что соискатели – участники пилота были успешно трудоустроены, мы имеем в виду, что они продолжили работу в течение не менее трех месяцев, что соответствует международными критериям первоначальной устойчивости трудоустройства. В связи с ограниченными временными рамками пилота (один год, включая начальный этап и рекрутинг соискателей) мы пока не можем анализировать устойчивость трудоустройства в нашем проекте, используя критерий шести месяцев.

В следующих разделах мы постараемся раскрыть подробнее то, как участники проекта строили работу с соискателями, их семьями и налаживали сотрудничество с работодателями. Поделимся нашим пониманием того, какие технологии в арсенале специалистов по сопровождаемому трудоустройству кажутся нам наиболее важными, и поделимся адаптированными для проекта инструментами оценки.

Раздел 1. Исследование опыта сопровождаемого трудоустройства

Опыт сопровождаемого трудоустройства глазами его участников – сотрудников с особыми потребностями, работодателей и специалистов службы сопровождения

Пилотная фаза проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» подходит к концу, и нам было интересно узнать мнение его участников – что думают они о проекте, какие изменения наблюдают в себе и вокруг себя. Для этого было проведено исследование – работодатели, сотрудники с РАС и/или интеллектуальными нарушениями и специалисты службы сопровождения приняли участие в полуструктурированных интервью. Интервью проводились независимым исследовательским агентством O+K Research в декабре 2022 – январе 2023 года в онлайн-формате. При подготовке вопросов мы опирались на выводы, полученные во время проведения первой фазы проекта, а также результаты исследования отношения представителей целевой аудитории к сопровождаемому трудоустройству, представленные в нашем обзоре 2021 года (<https://nakedheart.online/articles/obzor-situatsii-s-soprovozhdaemym-trudoustroistvom-ludei-s-ras-i-intellektualnymi-narusheniyami>).

Вопросы, использовавшиеся при проведении полуструктурированных интервью

Вопросы для работодателей

1. Кем работают и какие обязанности выполняют в вашей компании участники проекта «Сопровождаемое трудоустройство»?
2. Какие изменения понадобилось сделать в вашей компании для трудоустройства сотрудника с особыми потребностями?
3. Что вы могли бы назвать успешными уроками, полученными в ходе сотрудничества?
4. Что можно назвать неуспешным опытом, почему?
Что можно сделать для того, чтобы он стал успешным?

Фонд «Обнажённые сердца»

5. Насколько ценной в рамках проекта была помощь НКО?
6. Какие советы вы могли бы дать людям с инвалидностью и их семьям, которые планируют начать работу?
7. Какие рекомендации у вас есть для будущих работодателей?

Вопросы для участников проекта «Сопровождаемое трудоустройство» – сотрудников с РАС и/или интеллектуальными нарушениями

1. Где и кем вы работаете, какие обязанности выполняете (что вы делаете на работе)?
2. Важно ли вам работать? Почему? Почему вы решили искать работу?
3. Нравится ли вам работать? Что хорошего в том, что вы работаете?
4. Какие положительные изменения произошли в вашей жизни после трудоустройства?
5. Что вам нравится в вашей работе?
6. Какие трудности испытываете в работе?
7. Насколько важна для вас поддержка сотрудников (название организации, оказывающей поддержку) при трудоустройстве? В чем состоит эта помощь?
8. Какой совет вы можете дать людям, которые ищут работу?

Вопросы для сотрудников службы сопровождаемого трудоустройства

1. Что помогло вашей организации и лично вам в ходе проекта?
2. С какими ключевыми сложностями вы столкнулись?
3. Что в вашей организации и лично в вас изменилось благодаря участию в проекте?
4. Какие рекомендации вы могли бы дать организациям и людям, планирующим начать свой путь в направлении сопровождаемого трудоустройства?

5. Какие советы можете дать семьям, в которых проживают люди с аутизмом и/или нарушениями развития?

Анализ проведенных полуструктурированных интервью проводился O+K Research и экспертами проекта. Поскольку выборка исследования была небольшой, мы изначально не претендовали на большие и серьезные обобщения и понимали все ограничения по возможной экстраполяции выводов. Это означает, что мы с уверенностью можем говорить лишь об опыте, полученном участниками в нашем проекте, и надеемся, что он будет полезен более широкой аудитории в качестве кейса реализации нами программы сопровождаемого трудоустройства.

Ниже мы приводим краткое описание того, как участники видели разные аспекты сопровождаемого трудоустройства в нашем проекте.

Согласно опросам работодателей и самих сотрудников с особыми потребностями, принявших участие в исследовании, они работают в разных секторах экономики, на разных позициях и выполняют самые разные виды работ, вот некоторые примеры:

- Почта России (уборка помещений);
- стадион – уборка стадиона, уборка помещений;
- фотостудия – помощник администратора – подготовка к съемкам, уборка;
- «НтехЛаб» (IT-компания) – ассистент менеджера;
- Центр развития экологических и социальных проектов «Крышечки доброты» – сортировка пластика;
- «Вкусно – и точка» – уборка зала;
- Мелон Фэшн Груп – упаковка, глажка, развешивание одежды, ассистент службы делопроизводителя.

В целом специалисты служб сопровождаемого трудоустройства отмечают, что в результате их работы происходят видимые сдвиги в местном сообществе.

«Стало больше не работы с работодателем – «давайте попробуем, это так важно», а больше работодателей, которые сами обращаются и говорят: «Это так важно, помогите нам, пожалуйста». Больше стало специализированных мероприятий, сообществ, где НКО встречается с бизнесом, интегрирует».

«Мне помогает каждая успешная наша история. Если кто-то устроился на работу и мы его

уже просто отпускаем, он работает самостоятельно, мы просто периодически встречаемся, какие-то вопросы обсуждаем. Но когда человек уже работает самостоятельно, без нашей помощи – вот это мне очень помогает, что да, еще один шаг мы сделали. И еще один человек меняет мир. Вот такие маленькие шажочки, маленькие успехи. Даже те, кто еще не устроен, но сейчас в процессе работы с ними. Мы видим, как ребята меняются, видим, как меняются люди, которые готовы принять их на работу. Мы видим, как родители потихоньку отпускают их. Это все помогает. Это каждый день маленькая победа».

«Если говорить в целом об организации и проекте, то у нас появилось очень много разных связей, много сотрудничества с другими организациями. Это и те компании, которые предоставляют рабочие места, и те организации, которые как-то содействуют. Это и центры занятости, и знакомые знакомых, которые готовы посодействовать, кому-то рассказать о нашем проекте. Такие знакомства, которые напрямую или как-то косвенно влияют на положительный эффект».

Также специалисты по сопровождаемому трудоустройству отмечают, что коллеги из НКО, с которыми они сотрудничают в поиске кандидатов, впечатлены результатами и хотят продолжить сотрудничество. Особенно это относится к тем, кто работает с людьми с РАС и/или интеллектуальными нарушениями в защищенных мастерских.

«...Конечно, были люди, которые изначально скептически относились, зная кандидатов, которые к нам заходят и которых мы ранее были вынуждены перенаправлять в другие благотворительные фонды, где они попадали в защищенные мастерские. Потом получилось так, что некоторых кандидатов – тех, кого ранее перенаправили в защищенную мастерскую, – мы взяли к себе в проект. И сейчас они участвуют в проекте, уже вышли на рабочие места».

«...И на самом деле было очень приятно, что те коллеги, которые действительно относились скептически, говорили, что, как только кандидат зашел, они с порога видели, что вряд ли его куда-то выведут, изменили свое мнение. И на сегодняшний день он у нас работает. И не в защищенной мастерской, а в инклюзивном коллективе, где люди в большинстве своем здоровы. И ему есть куда тянуться. То есть это очень здорово, потому что наши же коллеги нам говорят: «Это просто чудеса, это классно, это здорово». И очень приятно получать эту поддержку от коллег, когда они слушают эти истории, говорят: «Продолжайте дальше»».

Удовлетворенность результатами участия в проекте

Все опрошенные сотрудники с особыми потребностями отвечают, что им нравится работа, которую они выполняют. Помимо финансовой составляющей, сотрудники с РАС и/или интеллектуальными нарушениями отмечают, что работа дает им возможность общения с другими людьми, которую они очень ценят. Вот некоторые цитаты из интервью.

*«Я стала более ответственной. Я стала более дисциплинированной.
У меня появилось общение. Я общаюсь с людьми и коллегами».*

*«Я не сижу дома, помогаю маме. Мама работает, и я тоже работаю,
тоже ей помогаю, получаю зарплату».*

«Я помогаю людям».

«Работать важно, для того чтобы зарабатывать денежку, чтобы можно было себе позволить что-то купить. Если работать не будешь, ты не сможешь зарабатывать денег и не сможешь ничего себе позволить купить, ухудшится качество жизни, так как ты не будешь двигаться, не будет саморазвития. Поэтому для меня важно работать».

Работодатели также в целом удовлетворены тем, как новые сотрудники выполняют свои обязанности, а руководители организаций отмечают пользу, которую получают сотрудники и руководство компании.

«Сейчас у нас от «Работа-і» (служба сопровождаемого трудоустройства) работают три человека, и после Нового года мы планируем трудоустроить еще троих».

«В принципе, опыт положительный, но опять-таки хочу подчеркнуть, что все зависит от человека».

«...Больше положительных моментов, потому что, во-первых, это развивает наших руководителей... Это благородная миссия, которая добавляет самооценки руководителю, работающему с ребятами».

«Я увидела очень большой отклик среди наших сотрудников о том, что это такая классная идея. В целом знание сотрудников, что в компании работает человек необычный, назовем так, хотя, по сути, самый обычный человек, как-то влияет на них, кажется, как будто мы все становимся немножко лучше».

«Я разговаривала с нашими директорами, все очень довольны».

Специалисты службы сопровождения в интервью отмечают большую ценность программы сопровождаемого трудоустройства лично для них, для их организации, для работодателей и сотрудников с особыми потребностями.

«...Что касается проекта сопровождаемого трудоустройства, это один из новых и самых, наверное, востребованных проектов, программ, которые у нас сейчас реализуются. Мы давно хотели, чтобы у нас появилось такое направление, но, к сожалению, не было возможности. Мы сами не были готовы, не было ресурсов».

«...Если взять сейчас те организации, где мы работаем, где наши ребята успешно трудятся, то здесь на самом деле было желание взять к себе на работу людей с инвалидностью не ради какого-то пиара, еще чего-то, а просто люди попробовали, и сейчас они вообще ни капельки об этом не жалеют».

«Отличная программа, потому что она влияет в целом на общество, какие-то стереотипы о людях с инвалидностью разрушаются, это совершенно очевидно».

«...Программа сопровождаемого трудоустройства – это вообще командная работа. И то, что сделано на сегодняшний день, невозможно сделать одному».

«Проект сопровождаемого трудоустройства – это очень крутой проект, и хочется, чтобы он развивался дальше. Я люблю свою работу».

Изменения и адаптации

Сотрудники с особыми потребностями в основном используют индивидуальные стратегии, которые помогают им справляться с рабочими задачами. Вот несколько примеров.

«Я часто задаю вопросы наставнику. Мы с ней разбираем то, что мне непонятно».
«...Использую игрушку-антистресс. Бывает, когда волнуюсь, мне надо что-нибудь покрутить в руках, это меня тоже успокаивает, потом сажусь и начинаю работать. Если надо, я задерживаюсь, доделываю работу».

Большинство опрошенных работодателей отмечали, что появление в коллективе сотрудника с аутизмом и/или интеллектуальными нарушениями не привело к дополнительному стрессу и нежелательным изменениям в бизнес-процессах.

«Нет, принципиально не потребовалось. Кроме стола и стульев, никакого дополнительного инвентаря нет... У нас есть план на каждый день: сколько они рассортировали, мы записываем на доске, фиксируем результаты и в конце недели подводим итоги, чтобы еще поднажать, смотрим, на что еще обратить внимание... Но в целом у нас очень комфортная, дружелюбная атмосфера, и все чувствуют себя комфортно».

«Нет, абсолютно нет. У нас официальное трудоустройство, точно такое же требование к порядку сбора документов, которые ему помогли собрать со стороны куратора, нужно пройти тот же медосмотр, какие-то документы принести, СНИЛС, ИНН. С точки зрения организации бумажной работы помогал куратор, поэтому никаких изменений не приходилось вносить».

«Я не сказала бы, что что-то изменилось, потому что коллектив большой и каждый месяц мы принимаем новых людей, поэтому особо сильно нет, ничего не поменялось».

Некоторые работодатели отмечают, что появление сотрудника с особыми потребностями дало возможность по-новому взглянуть на бизнес-процессы и должностные инструкции.

«Я по себе заметила: чем более подробно ты прописываешь какие-то вещи, тем лучше сам понимаешь, переосмысливаешь, как идут рабочие процессы».

«...Взаимодействие с А. мне дало очень большой опыт руководства (в коллективе с человеком с особенностями). То есть меня это прокачало как руководителя группы. Я пересмотрела, как у нас идут процессы вообще, как лучше взаимодействие выстраивать, как лучше писать инструкции».

Специалисты по сопровождаемому трудоустройству используют стратегии с доказанной эффективностью для создания адаптаций на рабочем месте. Вот один из типичных комментариев:

«Есть много адаптаций, благодаря которым мы помогаем кандидатам быть независимыми от человека, не зависеть, помогать себе через инструкции, чек-листы, какие-то визуальные подсказки. Это позволяет кандидату не быть на постоянном сопровождении, не зависеть от этого сопровождения, иметь возможность помочь себе в процессе адаптации».

Также специалисты по сопровождаемому трудоустройству отмечают значительные изменения в отношении работодателей к людям с РАС и/или интеллектуальными нарушениями, произошедшие с момента первой встречи с кандидатами.

«...Когда у нас был устроен первый молодой человек, руководитель вообще не имела никакого отношения к этому, у нее нет в окружении людей с инвалидностью, в частности с аутизмом. Но она очень углубилась в эту тему, и, когда я к ней пришла, может быть, недели через две-три, она мне уже что-то рассказывает, приводит примеры. И потом она сказала:

«Я начала читать литературу о таких людях, мне просто хочется понимать, что за сотрудник рядом с нами, как с ним проще общаться, что можно, а что нельзя». И мне было очень приятно, я удивилась. Она очень занятой человек, у нее очень много работы, но она нашла время, чтобы прочитать о молодом человеке с аутизмом, который у нее работает».

«Раньше кандидаты с такими особенностями, именно с РАС, нечасто выходили на работу, мне кажется, почти никто не выходил. А если и выходили, они не могли закрепиться на рабочем месте, им было сложно. Не было как раз этих адаптаций и этого погружения, чтобы кандидат закрепился и успешно работал... Те сотрудники с РАС, которые вышли сейчас и уже успешно проработали больше полугода, ранее уже пробовали работать, у них был опыт. Они пробовали, но не получалось. Не хватало именно какой-то поддержки и от работодателя, и от самих кандидатов. Именно такой, умной».

Трудности, с которыми пришлось столкнуться участникам проекта

Сотрудники с особыми потребностями в основном отмечают трудности с адаптацией к новым людям и местам и свои собственные сложности с тем, чтобы обратиться за поддержкой.

«...Особо трудностей нет. Может, поначалу было, а сейчас уже в принципе нет».

«Сложно привыкнуть к работе, к новому месту...»

«Бывают ситуации, когда без подсказки не обойтись, когда сомневаюсь».

«...С режимом не очень хорошо у меня. Мне тяжело вставать, и у меня много дел по дому».

«Я не мог попросить помощи у своих коллег».

Работодатели в целом отмечали, что изначально больше боялись трудностей, но большинство этих опасений не сбылись.

«Когда он устраивался на работу, естественно, у некоторых наших ребят, сотрудников, менеджеров, были некие опасения, как с ним контактировать. Потому что у них же тоже нет такого опыта».

«Я бы не сказала, что были сложности. У нас есть определенное время на обучение сотрудников. У меня были опасения, что ему нужно будет предоставлять дополнительное время на обучение, определенное количество часов, в зависимости от того, на какую позицию он обучается. В отведенное время он справился, то есть он все запомнил, все сделал, поэтому сложностей нет».

«...Я думала, что придется затрачивать больше дополнительных каких-то учебных процессов, больше времени на адаптацию и какие-то дополнительные сложности возникнут. Слава богу, это все не оправдалось, дополнительных сложностей не возникло».

«Поначалу, конечно, было непривычно. Реально. Уж насколько я была подготовлена в каких-то своих мыслях, в том, как взаимодействовать и так далее, все равно поначалу было сложно. Было страшновато. Мне казалось, что у нас нет такого коннекта из-за того, что просто люди по-другому общаются».

«Сложности точно такие же, как при работе с обычными людьми... Это отсутствие мотивации, что нужно прививать эту мотивацию, прививать ответственность, какие-то такие моменты. Ничего сверхъестественного нет. Совершенно обычные классические стандартные проблемы и пути решения проблем».

Некоторые работодатели говорили о важности дополнительной эмоциональной и информационной поддержки для сотрудников.

«...Нужна эмоциональная поддержка, чтобы не выгорали, или какая-то психологическая поддержка: как правильно взаимодействовать, как реагировать. Потому что такие ребята требуют много внимания. Вот мы увидели, что они особенные, и они действительно могут говорить на протяжении всего рабочего процесса, кто-то поет песни, кто-то делает еще что-то. То есть нам тоже под это надо как-то адаптироваться, чтобы в целом была рабочая атмосфера, но при этом благоприятная для всех, и постоянные сотрудники от этой деятельности тоже получали удовольствие и эмоционально не выгорали».

Специалисты службы сопровождения отмечают комплексность задач, с которыми им приходится сталкиваться.

«Вначале было очень сложно понять, с чего начинать. Есть соискатели, нужно подобрать им некоторые вакансии, которые им подходили бы, и подобрать соискателей, которые устраивали бы работодателей. И как это сделать? Получается, нужно сложить некий пазл, учитывая много разных моментов, очень много разных особенностей. Было сложно именно правильно оценить соискателя, его навыки, его документы...»

Нередко сотрудники службы сопровождения отмечали, что записи в ИПР соискателя могут создавать серьезные трудности при приеме на работу.

«...Столкнулись с тем, что были не очень корректно оформлены документы ИПР, где прописаны некоторые рекомендации для трудоустройства того или иного человека».

Сотрудники службы сопровождения также отмечают определенные сложности, которые возникают при работе с семьей соискателя. При описании этих сложностей довольно часто ими используется термин «гиперопека»:

«...Были сложности во взаимодействии с родителями, так как чаще всего те участники, те семьи, которые приходили к нам в проект, слишком сильно опекали своих детей. Нам нужно было, с одной стороны, показать родителям, что их ребенок уже взрослый, уже что-то может сам, а с другой стороны, и ребятам дать поддержку, вселить в них эту уверенность и помочь им самореализоваться».

«Мы столкнулись с такими сложностями, как гиперопека. Многие родители не готовы к трудоустройству своего ребенка. Родители очень много решают за своих детей, не давая возможности развиваться самостоятельно и попробовать себя в чем-то новом. Бывали у нас такие случаи, что сами молодые люди об этом говорили, – родители им внушают, что

эта должность не для них, что они не справятся, что не смогут самостоятельно добираться до работы, это очень далеко, холодно и т.д. Это очень часто у нас происходит».

«Гиперопека со стороны семьи. В большинстве случаев, процентах в 80, мы с этим сталкиваемся».

Сотрудники службы сопровождения говорят о трудностях, возникающих у них в поиске компаний, заинтересованных в сотрудничестве.

«Сложности с бизнесом – не все готовы взять на работу людей с инвалидностью, очень многие этого боятся, знаете, все думают, что если человек с инвалидностью, то он не такой, как все, не все понимает, с ним тяжело будет работать. То есть даже не дают ни малейшего шанса попробовать. Ведь можно не сразу принимать человека на работу, а взять на какую-то небольшую стажировку и посмотреть, на что молодой человек способен, это по большому счету ни к чему не обязывает. Если он вам не понравится, то мы развернемся и уйдем».

«Неготовность принять. Какие-то компании настолько мало знают о людях с инвалидностью, что для них в первое время это очень сложно принять. И чтобы их как-то убедить, что это не страшно, что это очень полезный опыт... проводится определенная работа. То есть в коллективе могут возникнуть трудности, когда приходит такой молодой человек. И если раньше в этой компании такие люди не работали или ни у кого из сотрудников нет таких знакомых, родственников, то это всегда со идет скрипом, я бы сказала. Тут тоже проводится некая работа. Мы все равно знакомим, и так или иначе это преодолевается».

«Принятие – самая большая трудность. Это и принятие родителями такой возможности для ребят, и принятие обществом, что такие сотрудники могут работать».

Поднимался вопрос и трудностей межведомственного (межсекторального) взаимодействия.

«Очень хотелось бы, чтобы усилия НКО и родительских организаций были объединены с усилиями государственных структур. Получается, что есть центры занятости, в которых тоже занимаются трудоустройством людей с разными видами инвалидности, я знаю, что там свои сложности и особенности, и есть НКО. Получается, что каждая из этих структур варится в собственном соку. Если объединить эти усилия, то можно достичь результата быстрее и результат будет намного лучше».

Важность поддержки и сопровождения

Сотрудники с особыми потребностями так описывают ту поддержку, которую они получали от специалистов по сопровождаемому трудоустройству.

«...Я окончила школу, и мы три года не могли найти работу. Спустя три года мы обратились в центр «Обнажённые сердца» (службу сопровождаемого трудоустройства). Я приходила к ним. Они меня учили разным профессиям. Они спросили, кем бы я хотела работать».

«Поддержка для меня является очень важной, потому что они (служба сопровождаемого трудоустройства. – Прим. авторов) помогли мне устроиться на работу. Вот я благодаря им работаю. Для меня это очень важно. И у них поддержка очень хорошая, очень сильная, очень мощная. Мне хотелось бы поблагодарить весь Центр».

«Я сейчас на работу сама езжу. Поначалу с работой мне помогала Е. (специалист по сопровождаемому трудоустройству. – Прим. авторов)».

«Сначала я этому научилась в «Работа-і» (служба сопровождаемого трудоустройства. – Прим. авторов). Здесь меня научили. Я вначале совершала ошибки, но потом мне подсказали, что и как надо делать, поэтому я поняла, как делать, и сортировала на автомате. Когда я туда устроилась, я уже знала, куда и какую крышку нужно положить, поэтому для меня это труда не составляет».

«Я себя удивила. Я стараюсь, конечно. Все благодаря О. (специалист по сопровождаемому трудоустройству. – Прим. авторов), потому что она очень хороший сотрудник «Работа-і»».
«...Она (специалист по сопровождаемому трудоустройству. – Прим. авторов) помогает мне понять правила стадиона, как входить, как общаться, как подготовиться к работе. Если мне непонятно, она дает совет, или я пишу ей».

«Помощь с документами, с сайтами, я сначала был как самозанятый, там надо было регистрироваться на сайтах, заходить на сайты, вот с этим она (специалист по сопровождаемому трудоустройству. – Прим. авторов) помогла, с налогами тоже».

Поддержка работодателей

«Сотрудники «Работа-і» (служба сопровождаемого трудоустройства. – Прим. авторов) очень нам помогли с подготовительной работой. То есть... они, конечно, уже с ребятами провели большую подготовительную работу прежде, чем те пришли к нам».

«Специалисты службы сопровождаемого трудоустройства нас тоже вводили в курс дела и инструктировали меня относительно особенностей ребят, у кого какие сложности и как лучше к ним найти подход, больше психологически. Поэтому проделана большая работа, прежде чем мы начали взаимодействие с этими ребятами: и с точки зрения обучения рабочему процессу, и с точки зрения психологических особенностей каждого работника, как к ним находить подход».

«Мы очень благодарны специалистам службы сопровождаемого трудоустройства. Все они очень открытые. Мы в тесном контакте, приезжали к ним несколько раз, проводили обучение, и они к нам приезжали несколько раз, и ребят первое время они тоже сопровождали, приезжали с ними несколько дней, показывая маршрут, помогали адаптироваться. В первый день они приезжали, просто чтобы познакомиться... Но потихонечку все нормализовалось, они увидели, что и мы открыты и благожелательно настроены».

«В течение двух дней инструктор [сопровождаемого трудоустройства] находился с ним непрерывно, обучал его, подсказывал какие-то вещи, и после этих двух дней совместно с наставником он уже работал самостоятельно».

«Помощь была, конечно, большая, например со сбором документов. Поскольку мы компания пищевой отрасли – это и оформление медицинской книжки, так как мы работаем по трудовому законодательству, и сбор всех документов, это действительно трудоемко, трудозатратно. Я думаю, что они (специалисты службы сопровождаемого трудоустройства. – Прим. авторов) его курировали, они ему помогали, плюс какие-то организационные моменты, о которых я говорила на собеседовании, куратор еще раз ему подробно объяснял. Поэтому, конечно, с их стороны тоже была большая помощь».

«Если бы не было этих инструктажей, тренингов и сопровождения кураторов в течение проекта, то было бы совершено много ошибок, и ошибки могли бы повлиять как на эффективность работы, так и в целом на психоэмоциональное состояние всех сторон».

«...Безусловно, их (специалистов службы сопровождаемого трудоустройства. – Прим. авторов) помощь очень нужна и без нее невозможно, это 100%. Во-первых, конечно же, это экспертное мнение, консалтинг определенный, как вести себя в той или иной ситуации; во-вторых, это поддержка, что немаловажно. Я даже не знаю, что здесь важнее».

Специалисты службы сопровождаемого трудоустройства оценивают свой опыт поддержки работодателей, начинающих работать с сотрудниками с РАС, достаточно позитивно.

«Мы проводим специальные тренинги, когда собираем сотрудников, которые непосредственно работают с ребятами, это наставники на рабочих местах, и рассказываем им про те моменты, которые могут быть у кандидатов в работе. Вообще про ребят. Даже разбираем вместе какие-то кейсы, как мы справились с той или иной ситуацией. И это очень бывает полезно, они всегда потом выходят с благодарностью, говорят – здорово».

Специалисты служб сопровождения также высоко оценивают поддержку, полученную ими в ходе проекта. Особенно важными они видят супервизии, практические дискуссии и обсуждение кейсов, которые находятся у них в работе.

«Поддержка Фонда «Обнажённые сердца» – это супервизия, возможность рассматривать истории, кейсы, взаимодействие с другими НКО, которые делятся, то есть кейсовые истории».

«Помогает, конечно, то обучение, которое мы прошли в рамках проекта с Фондом «Обнажённые сердца». У нас проходят супервизии. Если что-то не получается, мы пробуем зайти с другой стороны. Для некоторых соискателей те же визуальные инструкции могут быть слишком сложными, а могут быть, наоборот, слишком простыми, и поэтому они тоже могут не работать. То есть тут все зависит именно от кандидата и его особенностей».

«Конечно же, нам в первое время была нужна помощь экспертов, менеджера проекта, которые давали нам очень много информации, рассказывали. Очень помогали коллеги с других площадок, которые вместе с нами участвовали в обучении, мы делились опытом друг с другом, и их успехи, их результаты нас тоже вдохновляли, нам это помогало. Несмотря на то что у нас были сложности, все-таки мы видели, что есть какой-то положительный момент».

«Мне кажется, что сами методологические моменты в целом доступны. И все могут с ними ознакомиться. Но, к сожалению, на практике это тяжелее, чем кажется. И сопровождение, супервизии очень помогали бы и другим организациям, в том числе тем, кто хотел бы этим заниматься. Потому что действительно бывают случаи, где ты не можешь применить что-то общее. Все, что уже описано. Нужно искать что-то новое. И в этом сложности. Мне кажется, именно помощь экспертов в формате живого общения, если есть, например, запрос у кого-то, – это было бы самое эффективное».

Рекомендации организациям и людям, планирующим начать свой путь в направлении сопровождаемого трудоустройства

Сотрудники с особыми потребностями поделились следующими идеями.

«Ничего не бояться, всегда спрашивать, если нужна помощь».

«Я хочу посоветовать другим людям: если вы не можете найти работу, то вам надо обратиться в центр «Обнажённые сердца». И в Центре вам помогут устроиться на работу. У них помощь очень эффективная»

«Нужно выполнять все обязанности».

«Не нужно ни на что отвлекаться».

«Я хотела бы пожелать ребятам таких же отличных результатов в работе, чтобы у них все получалось, чтобы они старались, не ленились, потому что я знаю, что здесь лентяев не любят».

«Чтобы не боялись сложностей и не боялись, что не справятся с ними».

Большинство работодателей призывают своих коллег не бояться нового, пробовать и давать шанс людям с инвалидностью работать.

«Не бояться ничего нового, знакомиться с новым, знакомиться с людьми, искать работу, не сдаваться».

«Не бояться идти в это... Если у них есть такой запрос и они готовы взаимодействовать с такими ребятами. Да, будут определенные особенности, будут какие-то аспекты, на которые надо делать поправки, но тем не менее это возможно».

«Не бояться пробовать, давать шанс таким людям, трудоустраивать».

«Я советовала бы в первую очередь не бояться пробовать, не бояться работать, и опять-таки, имея опыт работы... быть действительно открытым, не закрываться. Потому что конкретно ему вот эта открытость, дружелюбие, какая-то незамкнутость очень сильно помогают».

Еще одно из важных пожеланий – отбросить предубеждения и стереотипы.

«Не спешить с выводами по поводу людей. И в целом постараться откинуть все стереотипы, шаблоны мышления и так далее».

«Относиться с добром, без предубеждений. Просто как к обычному человеку».

Руководители компаний также советуют работодателям не бояться, быть более открытыми.

«Не нужно бояться. Очень много информации, которую люди читают, что все наши кандидаты одинаковые, – это не так. Нужно пробовать. Особенно важна поддержка людей, которые в этом разбираются. И результат может превзойти ожидания».

«Наверное, для работодателей то же самое, что и для соискателей, – не бояться, смотреть, пробовать, все зависит от человека, смотреть именно на человека, насколько он готов, насколько он хочет, насколько он активен, хочет ли он сам, или кто-то хочет за него, чтобы он работал. Не бояться пробовать, доверять простое, потом можно перейти к более сложному, то есть не испытывать какого-то дискомфорта. Наверное, в сотый раз я сегодня скажу, что это все индивидуально, все зависит от самого человека, насколько он хочет».

Специалисты служб сопровождаемого трудоустройства так же, как и работодатели, хотели бы пожелать научиться преодолевать стереотипы и видеть перед собой конкретного соискателя, сотрудника.

«В первую очередь я бы хотела, чтобы они всегда смотрели на человека. Именно на человека, который пришел трудоустраиваться. И давали ему возможность показать себя хотя бы несколько часов или несколько дней».

«Первый совет – это не спешить с выводами по поводу людей. И в целом постараться откинуть все стереотипы, шаблоны мышления и так далее. Сюда бы я отнесла, что ребят с ограниченными возможностями здоровья ни в коем случае не стоит жалеть, потому что, когда их жалеют, дают им поблажки и так далее, во-первых, они сами это чувствуют, и им это не нравится. Ребята сами об этом говорили, что надо относиться к ним как к обычным людям. Со всеми этими требованиями, собеседованиями, тестовыми заданиями, со всем этим. Не жалеть их, но при этом быть готовым».

«Мы всегда, когда общаемся с наставниками, говорим им: «Относитесь к кандидату, который от нас пришел, так же, как и к любому другому члену коллектива». Потому что часто работодатель готов взять, но из-за своих предубеждений начинает где-то даже жалеть чрезмерно кандидата».

«Не бояться пробовать, не слушать какие-то мифы о том, что люди с аутизмом и другими особенностями не могут работать, не хотят работать. Смотреть на конкретного человека, оценивать его здесь и сейчас, задавать ему вопросы и подбирать те вакансии, те задачи, которые они могут ему предложить».

Вот еще несколько советов, которые мы получили в ходе исследования от специалистов. «Общаться друг с другом и смотреть на опыт других коллег, потому что есть очень много организаций, которые уже приняли на работу людей с особенностями, в том числе с аутизмом и интеллектуальными нарушениями. Ребята успешно работают».

«Можно посоветовать и работодателям, и опекунам, семьям как можно меньше вот этой эксклюзивности, меньше, меньше тепличных условий и как можно больше все-таки реальности, реальной жизни, реальных взаимоотношений, реального отношения к нему, реальных целей, ожиданий. Максимально так, как должно быть, как это происходит вообще в социуме».

«Мне бы очень хотелось, чтобы сопровождаемое трудоустройство обрело широкий масштаб в нашей стране. У нас появлялось все больше новых партнеров среди бизнеса, чтобы люди наконец-то поняли, что ребята действительно могут приносить ощутимую пользу».

«И начать. Главное – начать, потому что многие ходят вокруг да около и боятся начать. А когда начинают, понимают, что все не так сложно. Не так, как они представляли. И все идет хорошо».

Работодатели оставили свои пожелания семьям, в которых живут люди с РАС и/или интеллектуальными нарушениями.

«...Довериться. Довериться тем людям, которые в этом процессе. Потому что мы видим, что некоторые родители очень сильно... переживают за своего ребенка... начинают цепляться, очень часто звонить, ну то есть внедряться в этот процесс и тем самым как бы немножко мешать. Дайте им чуть больше свободы и чуть больше ответственности, отойдите немножко в сторону, и вы увидите, что все будет хорошо».

«Я посоветовала бы им просто не бояться, как бы это странно ни звучало. Просто пробовать и пробовать что-то делать, потому что, мне кажется, в последнее время тема инклюзии все больше поднимается и распространяется в целом».

«У них спросить, а не давать им совет... не сдаваться, верить в себя, пробовать еще раз».

Советы от специалистов служб сопровождаемого трудоустройства

Специалисты хотят, чтобы родители больше верили в своих детей и давали им не только поддержку, но и свободу, поощряли их самостоятельность и способствовали инклюзии.

«...Вера в ребенка, вера в сотрудника...»

«Я бы очень хотела именно обратиться к родителям, потому что часто... родителям легче отдать своего уже взрослого ребенка куда-то в защищенную, например, мастерскую. В какие-то защищенные условия...»

«Я бы просто посоветовала родителям давать больше возможностей делать своим детям что-то самостоятельно. Возможно, сначала вместе приготовить пищу, чтобы такие люди тоже с детства могли принимать участие в каких-то важных делах, потому что все же мы готовим к взрослой жизни. И нужно помнить, держать в голове, что когда-то ему это придется делать самому. И лучше начать сейчас, чем потом, потому что не всегда будет кто-то, кто рядышком, все приготовит, уберет и так далее».

«Я бы еще пожелала верить в своих детей. Многие родители не знают совершенно детей, не знают, чем они увлекаются, чем живут. Просто верить в них и думать о них как о взрослых людях, думать о том, что это взрослые дети, которые хотят быть самостоятельными. Они не хотят зависеть от родителей, и они хотят делать выбор, принимать решения самостоятельно. И давать возможность им принимать эти решения».

«Всегда давайте ему поддержку. Не решайте за него. Всегда давайте ему поддержку, если он что-то хочет, поддержите его в этом. Будьте для него не родителем, не учителем. Будьте ему другом и партнером. И тогда он будет чувствовать себя уверенно. А уверенность дает ему шанс устроиться в будущем. С вашей помощью или без вас. И тогда это будут совершенно другие молодые люди. Пусть они учатся выбирать. Пусть они учатся принимать решения»

Специалисты служб сопровождаемого трудоустройства рекомендуют очень внимательно относиться к формулировкам в ИПР соискателя, так как они могут стать серьезными препятствиями для трудоустройства.

«Внимательно смотреть документы, когда идет оформление. Очень часто запись, что противопоказаны эмоциональные нагрузки, может как будто ничего не значить, но при трудоустройстве она может вызвать кучу сложностей, потому что каждый работодатель понимает эту фразу так, как ему хочется, как ему удобно. И внимательно смотреть, внимательно проверять эти записи, если родители не согласны, если молодой человек, девушка не согласны с этими записями, можно сразу же подать на апелляцию, чтобы их изменили и внесли более корректную формулировку. В будущем это поможет человеку найти работу».

«Всегда надо действовать, готовить документы... чтобы была запись о том, что в будущем он может начать что-то делать. Работать, учиться и так далее. Нельзя останавливаться на том, что это мой крест и я буду нести его до конца жизни. Всегда с расчетом оформляйте все бумаги, все документы. С расчетом на то, что он может развиваться. Даже если он еще совсем молодой, и особенно в 18 лет, когда дают взрослую группу. Следите за тем, что написано».

Законодательство

Также важно отметить, что за время проведения пилота менялся и законодательный контекст, в котором мы работали. Благодаря сотрудничеству с давними партнерами проекта, ООО «Индустрия благотворительности», участники, соискатели и сотрудники служб сопровождаемого трудоустройства, получали необходимую юридическую помощь.

Наиболее значимые изменения – это, безусловно, вступившие в силу изменения в федеральные законы «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и «О занятости населения в Российской Федерации» в части квотирования рабочих мест для людей с инвалидностью.

Второй по частоте запросов и, таким образом, по значимости мы считаем возможность работы в статусе самозанятого.

Ниже мы приводим справку, подготовленную коллегами из ООО «Инфраструктура благотворительности» по указанным направлениям.

Изменения в федеральных законах «О занятости населения в Российской Федерации» и «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

С 1 марта 2022 г. вступили в силу изменения в федеральные законы «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и «О занятости населения в Российской Федерации», которые предусматривают уточнение квотирования рабочих мест:

- 2–4% (в зависимости от субъекта РФ), если среднесписочная численность работников более 100 человек;
- до 3%, если среднесписочная численность от 35 до 100 человек.

Среднесписочная численность не включает в себя работников по договорам ГПХ и самозанятых.

Постановление Правительства РФ и выполнение квоты

Выполнение квоты регулируется отдельно Правительством РФ. Таким регулирующим документом стало постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место» от 14.03.2022 г. № 366.

Данное постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 г. и действует до 1 сентября 2028 г. Расчет квоты в соответствии с федеральным законодательством остается из среднесписочной численности: учитываются работники по трудовым договорам, за исключением работников с вредными и (или) опасными условиями труда, работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком. Сотрудники, работающие неполное рабочее время, учитываются пропорционально отработанному времени.

Такая квота должна рассчитываться работодателем ежегодно до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности за IV квартал предыдущего года.

ПРИМЕР

Среднесписочная численность сотрудников предприятия в Москве за IV квартал прошедшего года – 153 человека. В соответствии с Законом г. Москвы «О квотировании рабочих мест» и новыми правительственными правилами квотирования 2% этого числа работников должны быть трудоустроены по квоте для инвалидов, т.е. должно быть создано три квотируемых рабочих места для лиц с инвалидностью.

В случае уменьшения среднесписочной численности квота подлежит перерасчету на следующий месяц исходя из данных за предыдущий.

ПРИМЕР

Среднесписочная численность сотрудников предприятия в Москве составляла 153 человека, но в октябре она сократилась до 147 человек. 2% от 147 составляет 2,94, округление идет в меньшую сторону, т.е. начиная с ноября для инвалидов должно быть два квотируемых места.

В случае увеличения среднесписочной численности обязанности пересчета квоты на следующий месяц не возникает – пересчет потребуется только в следующем году (также до 1 февраля).

ПРИМЕР

Среднесписочная численность сотрудников предприятия в Москве составляла 147 человек, но в ноябре выросла до 200 человек. 2% от 200 составляет 4, однако у организации не возникает обязанности с декабря создавать еще два квотируемых рабочих места. Такая

обязанность возникнет у организации только с февраля следующего года, если за IV квартал среднесписочная численность увеличится по отношению к текущей расчетной.

Квота считается выполненной, если между работодателем и лицом с инвалидностью заключен трудовой договор (срочный или бессрочный), ранее данный вопрос регулировался на региональном уровне: так, в Москве и раньше требовалось трудоустроить человека, а в ряде регионов достаточно было оборудовать соответствующее рабочее место.

Также постановление Правительства РФ устанавливает возможность заключения договора с другой организацией о трудоустройстве инвалида в нее за счет квоты. При этом, если к фактически трудоустраивающей организации также применяются требования о квотировании, квоты не зачитываются одновременно для двух организаций, а считаются по отдельности.

ПРИМЕР

Среднесписочная численность сотрудников предприятия 1 составляет 100 человек, у организации есть обязанность трудоустроить двух лиц с инвалидностью по квоте.

Среднесписочная численность сотрудников предприятия 2 составляет 150 человек, у организации есть обязанность трудоустроить трех лиц с инвалидностью по квоте.

Предприятие 1 заключает соглашение с предприятием 2, и оно трудоустраивает все пять лиц с инвалидностью на рабочие места – квота выполнена у обеих организаций.

Если же предприятие 2 устроит двух людей по соглашению и еще одного в рамках своей квоты, то квотирование для предприятия 1 будет выполнено, а для предприятия 2 – нет, так как в рамках своей обязанности оно трудоустроило только одно лицо с инвалидностью.

Ответственность за нарушение

Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой до сих пор влечет за собой штраф от 5 тысяч до 10 тысяч рублей на должностное лицо (директора), более строгих санкций в отношении самого юридического лица не существует, принудить компанию к трудоустройству лица с инвалидностью на данный момент практически невозможно, что может продолжать негативно сказываться на общем уровне трудоустройства лиц с инвалидностью.

Самозанятость

С 1 января 2019 года в ряде регионов был введен специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (НПД). Это не дополнительный налог, а специальный налоговый режим, который применяется в добровольном порядке для лиц, зарегистрированных в качестве самозанятых.

Для перехода на НПД достаточно скачать на телефон приложение «Мой налог» или зайти в раздел «Кабинет налогоплательщика» «Налога на профессиональный доход» на сайте ФНС России и пройти регистрацию, для которой потребуются только паспорт и ИНН.

Стоит отметить, что самозанятость возможна только при следующих условиях:

1. доход получается от самостоятельного ведения деятельности;
2. с лицом, оплачивающим услуги/работы самозанятого, отсутствует трудовой договор, или он был более 3 (трех) лет назад;
3. лицо не привлекает наемных работников, осуществляет работы самостоятельно.

Законодательство прямо предусматривает закрытый перечень исключений, при которых применение НПД невозможно. Так, не вправе стать самозанятыми лица:

1. осуществляющие реализацию подакцизных товаров и товаров, подлежащих обязательной маркировке средствами идентификации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
2. осуществляющие перепродажу товаров, имущественных прав, за исключением продажи имущества, использовавшегося ими для личных, домашних и (или) иных подобных нужд;
3. занимающиеся добычей и (или) реализацией полезных ископаемых;
4. имеющие работников, с которыми они состоят в трудовых отношениях;
5. ведущие предпринимательскую деятельность в интересах другого лица на основе договоров поручения, договоров комиссии либо агентских договоров;
6. оказывающие услуги по доставке товаров с приемом (передачей) платежей за указанные товары в интересах других лиц, за исключением оказания таких услуг при условии применения налогоплательщиком зарегистрированной продавцом товаров контрольно-кассовой техники при расчетах с покупателями (заказчиками) за указанные товары в соответствии с действующим законодательством о применении контрольно-кассовой техники;
7. налогоплательщики, у которых доходы, учитываемые при определении налоговой базы, превысили в текущем календарном году 2,4 миллиона рублей;
8. иностранные граждане, не являющиеся гражданами государств – членов Евразийского экономического союза (государства ЕАЭС: Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Армения и Кыргызская Республика);

9. параллельно применяющие иные специальные налоговые режимы или ведущие предпринимательскую деятельность, доходы от которой облагаются НДФЛ. Для перехода на уплату НПД в течение одного месяца со дня постановки на учет необходимо направить в налоговый орган по месту жительства (по месту ведения предпринимательской деятельности) уведомление о прекращении применения иного специального налогового режима.

Налоговая ставка зависит от того, кто перечислил деньги плательщику налога на профессиональный доход:

- ставка 4% используется, если доход за товар, работы или услуги поступил от физического лица;
- ставка 6% используется, если поступление от юридического лица или индивидуального предпринимателя.

Льготы для самозанятых граждан

По закону гражданин признается работающим в том случае, если за него поступают страховые взносы (Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»), данные взносы выплачиваются при заключении трудового договора работодателем. Режим самозанятых обязательных страховых взносов не предполагает (Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»»), таким образом, самозанятый формально не является работающим, тем самым сохраняя все льготные выплаты и индексацию пенсии. На практике ПФР иногда отказывал в индексации пенсий или выплате пособий для самозанятых на основании Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Данный закон предусматривает, что человек считается занятым, если получает доходы (в том числе от самозанятости). Таким образом, на данный момент не урегулирован единый подход к выплате пособий для самозанятых граждан, а законодательство содержит противоречащие и не гармонизированные нормы.

За время проведения пилота мы смогли убедиться, что вопросы трудоустройства людей с особенностями развития, в частности с аутизмом и/или интеллектуальными нарушениями, давно вышли за рамки забот только семей, опекунов или некоммерческих организаций, оказывающих им помощь. Теперь это серьезное и масштабное движение, в которое вовлечено и государство посредством изменения законодательных рамок, и работодатели, которые видят в наших соискателях не объект благотворительной поддержки, а сотрудников, которые могут добавить бизнесу ценность. И чем больше становится примеров успешного трудоустройства, тем легче будет работать службам сопровождения. Нашу задачу мы видим в том, чтобы распространять информацию о РАС и иных нарушениях развития, проводить экспертизу в области сопровождаемого трудоустройства, а также практически поддерживать организации, которые начали движение по этому пути.

Раздел 2. Начало участия в программе поддержки: обращение соискателя с РАС и/или интеллектуальными нарушениями в службу сопровождаемого трудоустройства и подготовка к трудоустройству

Обращение в службу сопровождаемого трудоустройства и дальнейшие совместные усилия соискателя и службы сопровождения по поиску работы и адаптации на рабочем месте могут быть успешными, только если все участники процесса видят проблемы и возможные решения похожим образом. Представим себе ситуацию, в которой соискатель считает, что его основная сложность – слабые навыки владения компьютером, а специалист службы сопровождения хотел бы ему помочь в развитии навыков самоорганизации и умении удерживать внимание на рабочей задаче. Возможно ли в таком случае их полноценное сотрудничество? Нам кажется, что нет.

Для того чтобы создать полноценную программу сопровождения и добиться устойчивого трудоустройства, необходимо с первой же встречи постараться сблизить представление соискателя и специалистов службы сопровождения о том, что нужно будет сделать для этого.

Подробный сбор информации о соискателе, его предпочтениях (включая профессиональные), опыте, сильных сторонах и трудностях поможет определить выбор рабочего места, а также выделить те сферы, где ему/ей может понадобиться дополнительная подготовка или поддержка.

Важное о данных оценки

Соблюдение этических правил и норм при проведении оценки, использовании и хранении личной информации является очень важным для всех сотрудников службы сопровождаемого трудоустройства.

Оценка должна отражать специфические потребности соискателя с РАС и/или интеллектуальными нарушениями. При выборе методов оценки необходимо соблюдение баланса. Слишком большое количество информации может запутать как соискателя, так и сотрудников службы сопровождения. Недостаточное количество собранной информации не даст возможности для понимания потребностей соискателя.

Любые виды оценки (собранных данных) должны помогать в разработке программы помощи в важных для соискателя и его успеха областях. Необходимо также собирать данные о прогрессе. Это поможет пониманию того, работает ли созданная программа, и при необходимости даст возможность изменить ее.

Оценка никогда не является одномоментной. Человек, его потребности, его навыки меняются со временем.

При проведении оценки необходим учет особенностей соискателя. Некоторым людям с РАС и/или интеллектуальными нарушениями необходимо дополнительное время для обработки информации, а также паузы, чтобы ответить. Для некоторых собеседников необходима подстройка коммуникации со стороны человека, который проводит интервью, например упрощение речи, изменение темпа речи или количества слов в предложении. Не все люди с аутизмом и/или интеллектуальными нарушениями с легкостью используют речь.

Однако это не означает, что человек с трудностями речи и/или коммуникации не может делиться информацией о себе. Возможно, что он/она будет использовать средства альтернативной или дополнительной коммуникации (АДК), мессенджеры, видеoinформацию и т.д. Если соискатель/кандидат пришел на встречу с родителем/опекуном, постарайтесь не говорить о человеке и не обращаться к нему/ней в третьем лице. Спрашивайте человека, который пришел на собеседование, а не его сопровождающего.

Важно также помнить о конфиденциальности всех собранных данных и соблюдать все требования законодательства об их передаче и хранении.

Знакомство с соискателем

Обычно при приеме на работу сотрудники отделов кадров или агентств по подбору персонала обращают особое внимание на следующие характеристики кандидата/соискателя: мотивация, общение и социальные навыки, внешний вид, обязательность и пунктуальность, необходимые навыки (образование, компьютер, языки, водительские права), предыдущий опыт работы.

При знакомстве с соискателем/кандидатом с аутизмом и/или интеллектуальными нарушениями необходимо также уделить внимание его/ее специфическим особенностям, которые могут включать следующее: адаптивные навыки или навыки самостоятельности, особенности коммуникации, особенности обучения и самоконтроля, навыки самоорганизации, возможные физические и сенсорные отличия. Также при знакомстве с соискателем важна информация о том, какое он/она имеет образование, включая тип образовательного учреждения (общеобразовательное – инклюзия или специальное) и форму образования (очная, домашняя), и об имеющейся инвалидности (группа инвалидности, какие записи имеются в ИПРА). Полезно также узнать, был ли у него/нее предыдущий опыт работы, а также опыт получения программ поддержки в других службах.

Для того чтобы помочь специалистам структурировать эту информацию, в нашем проекте была разработана форма проведения первого интервью с соискателем (Бланк «Схема проведения интервью с соискателем при обращении в службу сопровождаемого трудоустройства» разработан в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» по материалам Institute for Community Inclusion).

**Схема проведения интервью с соискателем при обращении
в службу сопровождаемого трудоустройства**

Имя соискателя:

Дата:

Специалист по сопровождаемому трудоустройству:

Источники информации – интервью с соискателем / интервью с другими людьми

ПРЕДПОЧТЕНИЯ

| | Ответы соискателя | Комментарий |
|---|-------------------|-------------|
| Какие виды работ вы предпочитаете? | | |
| В каком окружении вы хотели бы работать (в помещении, на улице, там, где много людей, в спокойной обстановке, в команде, самостоятельно)? | | |
| Как вы относитесь (реагируете) на: освещение, звуки, прикосновения, движение, запахи? | | |
| В какое время дня вы лучше всего работаете? | | |
| Вы предпочитаете полную или частичную занятость? | | |
| Два факта о себе, которые вы хотите рассказать коллегам (если применимо) | | |
| Другое | | |

ОСНОВНЫЕ НАВЫКИ

| | Ответы соискателя | Комментарий |
|--|-------------------|-------------|
| Транспорт Как вы будете добираться до работы? | | |
| Двигательные навыки Баланс, физическая сила, выносливость, координация. Вы можете поднимать предметы, наклоняться, подниматься по лестнице? | | |
| Коммуникация Как вы сообщаете о своих потребностях? Как вы понимаете потребности других? | | |
| Стиль обучения Как вы обучаетесь новому? Какой вид обучения для вас наиболее эффективен – на слух, используя зрение, наблюдение за другими? | | |
| Другое | | |

НАВЫКИ ДЛЯ РАБОТЫ

| | Ответы соискателя | Комментарий |
|---|-------------------|-------------|
| <p>Управление временем Вы способны прибыть на место вовремя? Опишите, в каком темпе вы работаете: быстро, умеренно, медленно или очень медленно</p> | | |
| <p>Организованность Вы сможете взять необходимые для работы материалы и поддерживать их в порядке?</p> | | |
| <p>Внимание к выполнению задачи Вы можете выполнять задачу, не отвлекаясь? Как долго вы можете работать, не отвлекаясь? Что помогает быть внимательным?</p> | | |
| <p>Решение проблем Что вы делаете, когда вам нужна помощь?</p> | | |
| Другое | | |

СОЦИАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

| | Ответы соискателя | Комментарий |
|--|-------------------|-------------|
| Как вы будете общаться с коллегами? | | |
| Что поможет вам лучше слушать и выполнять устные указания? | | |
| Как начальнику лучше сообщить вам о том, как вы выполняете работу: просто сказать, написать по электронной почте, на отдельной встрече, в зуме, письменно, другое? | | |
| Другое | | |

СПОСОБНОСТЬ СПРАВЛЯТЬСЯ СО СТРЕССОМ

| | Ответы соискателя | Комментарий |
|--|-------------------|-------------|
| <p>Управление стрессом Что помогает вам успокоиться, когда вы расстроены или перевозбуждены?</p> | | |
| Что может расстраивать вас в рабочей обстановке (если применимо)? | | |
| Если вы перевозбудились и вам нужен перерыв, где и как долго вам нужно будет отдохнуть? | | |
| Что помогает вам справиться с неожиданными изменениями? | | |
| Бывает ли у вас проблемное поведение (агрессия, порча вещей), которое может мешать работе с другими людьми (если применимо)? | | |
| Что сможет мотивировать вас выполнить не очень интересное задание? | | |
| Другое | | |

ОБРАЗОВАНИЕ, ОПЫТ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ДРУГАЯ ИНФОРМАЦИЯ

| | Ответы соискателя | Комментарий |
|---|-------------------|-------------|
| <p>Школа: специальная / общеобразовательная / инклюзивная Тип обучения: очное / домашнее / индивидуальное Сколько классов окончено? Профессиональное образование (если применимо)</p> | | |
| <p>Опыт трудовой деятельности и/или занятости (работа, мастерские, кружки и пр.) Опыт поиска работы</p> | | |
| <p>Проживаете отдельно / вместе с родственниками (если да, то с кем)?</p> | | |
| <p>Кто оказывает помощь и поддержку в организации жизни и быта, ежедневных делах, передвижениях по городу (если применимо)?</p> | | |
| <p>При наличии оформленной инвалидности: укажите группу инвалидности, степень ограничения способности к трудовой деятельности (указывается в ИПРА) и любую дополнительную информацию, влияющую на трудоустройство (противопоказанные или рекомендованные сферы деятельности, требующаяся поддержка или адаптация и пр.)</p> | | |
| <p>Другое</p> | | |

Заметки:

© 2023. Фонд «Обнажённые сердца». Форма разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»

В результате первого интервью с соискателем у специалиста службы сопровождаемого трудоустройства начинают вырисовываться контуры будущей программы поддержки. В нашей образовательной программе важный упор для участников проекта делался на то, что успех трудоустройства для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями чаще всего зависит не от навыков выполнения конкретной рабочей задачи, а от того, насколько у будущего сотрудника развиты адаптивные («мягкие») навыки – практические повседневные навыки, необходимые для функционирования и удовлетворения потребностей, навыки эффективного и независимого самообслуживания и взаимодействия с другими людьми, а также понимание своих особенностей самим человеком.

Ссылки

- Scott M., Milbourn B., Falkmer M., Black M., Bölte S., Halladay A., Lerner M., Taylor J. L., Girdler S. *Factors Impacting Employment for People with Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review. Autism. 2019, May, 23 (4), 869–901.*
- Dreaver J., Thompson C., Girdler S., Adolfsson M., Black M. H., Falkmer M. *Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. J Autism Dev. Disord. 2020, May, 50 (5), 1657–1667.*
- Hong J., Bishop-Fitzpatrick L., Smith L. E., Greenberg J. S., Mailick M. R. *Factors Associated With Subjective Quality of Life of Adults with Autism Spectrum Disorder: Self-Report Versus Maternal Reports. J Autism Dev Disord. 2016, 46 (4), 1368–1378.*
- См. также: Обзор «Программы сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями: обзор российского и международного опыта 2020–2021»

Для того чтобы запрос соискателя, результаты интервью и мнение специалиста по сопровождаемому трудоустройству обрели ясные очертания, в нашем проекте была разработана форма «Оценка областей необходимой поддержки» (Форма «Оценка областей необходимой поддержки» разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»).

Оценка областей необходимой поддержки

Соискатель:

Дата заполнения:

Специалист по сопровождаемому трудоустройству:

Источники информации (интервью с соискателем, наблюдения, интервью с другими людьми)

| | | Примечания |
|--|--|------------|
| Источник информации | | |
| Имя, возраст | | |
| Где и с кем проживает | | |
| Какие услуги сейчас получает / как давно в Центре | | |
| Опыт обучения, школа | | |
| Был ли опыт работы/занятости | | |
| Что нравится | | |
| Что получается хорошо | | |
| В чем основные трудности | | |
| Диагноз (если применимо) | | |
| Что знает о своем диагнозе / что знают близкие или члены семьи | | |
| Особенности / как проявляются ключевые дефициты РАС | | |
| Коммуникативные навыки | | |
| Социальные навыки | | |

| | | |
|---|--|--|
| Особенности речи (плавность, громкость, разборчивость) | | |
| Язык | | |
| Ригидность – реакции на изменения, в каких областях/ситуациях проявляется ригидность, есть ли трудности с переходами, что помогает справляться | | |
| Специальные интересы | | |
| Повторяющееся поведение | | |
| Особенности обработки сенсорной информации | | |
| Другие особенности/навыки | | |
| Двигательные навыки, баланс, координация | | |
| Мотивация к работе | | |
| Особенности обучения (темп, как проще воспринимает информацию, что помогает в обучении) | | |
| Навыки самоорганизации (внимание, планирование и достижение целей) | | |
| Навыки самоконтроля – умение контролировать эмоции, как справляется со стрессом, что успокаивает, как справляется с неожиданными изменениями, бывают ли срывы, возможные триггеры | | |
| Навыки самообслуживания | | |
| Самостоятельность | | |
| Есть ли дополнительные потребности (например, медицинские/социальные) | | |
| Уровень необходимой поддержки | | |

© 2023. Фонд «Обнажённые сердца». Форма разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»

Практические примеры использования формы «Оценка областей необходимой поддержки» будут приведены нами в следующем разделе.

Раздел 3. Подготовка к трудоустройству

Развитие «мягких навыков»

Эти навыки касаются самоконтроля и самоорганизации, планирования и распределения времени. Важную роль играют также навыки коммуникации (поддержание диалога, невербальные компоненты общения, умение просить о помощи, отвечать на вопросы и т.д.) и социальные навыки (умение следовать социальным нормам и правилам, соблюдение социальной дистанции, навыки конструктивного восприятия критики и др.). Кроме того, предикторами успешного трудоустройства являются соблюдение гигиены и поддержание опрятного внешнего вида, умение пользоваться общественным транспортом.

Нейротипичные люди осваивают многие из этих навыков очень рано и быстро, без отдельного обучения, просто находясь среди других людей, общаясь с ними и участвуя вместе с ними в повседневных рутинных делах. Ко времени окончания школы и поиска рабочего места все эти навыки уже являются полностью сформированными у нейротипичного человека. Для людей же с РАС и/или интеллектуальными нарушениями освоение адаптивных навыков может быть непростой задачей.

Большинство клиентов служб сопровождаемого трудоустройства не имело опыта участия в эффективных программах помощи, многие соискатели вообще не имеют поставленного диагноза «РАС» либо не знают о своем диагнозе и недостаточно осведомлены о собственных трудностях и сильных сторонах.

Сотрудникам служб сопровождаемого трудоустройства приходится решать не только задачи, связанные с поиском вакансий, подготовкой к прохождению интервью и сопровождением на рабочем месте. Для того чтобы трудоустройство стало возможным, сотрудникам служб приходится решать задачи, связанные с развитием у соискателей адаптивных навыков. Часто службы сопровождаемого трудоустройства являются одними из немногих мест в регионе, где сотрудники понимают потребности взрослых людей с аутизмом и умеют применять практики с доказанной эффективностью в работе с такими людьми.

**Рассмотрим подготовку соискателей к трудоустройству
на нескольких примерах из практики.**

Кейс Н.

Соискатель: Н., 36 лет

Результаты оценки областей необходимой поддержки

| | | Примечания |
|---|--|------------|
| Источник информации | Сам человек | |
| Имя, возраст | Н., 36 лет | |
| Где и с кем проживает | Проживает самостоятельно в отдельной квартире. Есть друг семьи, которая оказывает поддержку при необходимости | |
| Какие услуги сейчас получает / как давно в Центре | Впервые обратился в октябре 2021 года. Запрос – помощь в поиске работы | |
| Опыт обучения, школа | Общеобразовательная школа. Оконченное высшее образование | |
| Был ли опыт работы/занятости | Пробовал себя в разных видах работ (курьер, промоутер). Не удавалось надолго закрепиться на работе. В последние несколько лет не работал | |
| Что нравится | Книги, история, исторические реконструкции. Посещать кофейни (кофе и десерты). Проводит много времени на определенных интернет-форумах. Иногда возникают конфликты с другими пользователями из-за разных взглядов на определенные события. Посещение кофейни нередко приводит к опозданиям на запланированные встречи | |

| | | |
|--|--|--|
| Что получается хорошо | Может быть интересным собеседником. Широкий кругозор | |
| В чем основные трудности | Социальные границы. Управление временем, самоорганизация. Гигиена и внешний вид. Управление финансами | |
| Диагноз (если применимо) | Синдром Аспергера, имеет инвалидность III группы | |
| Что знает о своем диагнозе / что знают близкие или члены семьи | Знает свои права. Знает о своем диагнозе – много читал об этом, но недостаточно хорошо понимает свои трудности в общении, социальных навыках и самоорганизации. Не придает особого значения гигиене и опрятности | |
| Особенности / как проявляются ключевые дефициты РАС | Выраженные трудности в социальной дистанции, трудности с организацией и планированием, трудности в регуляции эмоций | |
| Коммуникативные навыки | Общается с помощью речи. При разговоре не всегда смотрит в лицо собеседнику. Очень много говорит, часто сбивается на темы, которые интересны только ему. Использует уважительные формы общения. Пользуется мобильным телефоном, мессенджерами. Не очень отдает себе отчет, что не стоит беспокоить людей в нерабочее время, пишет очень много сообщений | |
| Социальные навыки | Трудности с социальной дистанцией, может говорить на неподобающие темы | Необходима специальная работа для подготовки к трудоустройству |
| Особенности речи (плавность, громкость, разборчивость) | Говорит с нормальной громкостью, речь разборчивая | |

| | | |
|--|---|---|
| Язык | Хорошо понимает обращенную речь. Говорит полными сложными предложениями, большой словарный запас. Пишет очень неразборчиво | |
| Ригидность – реакции на изменения, в каких областях/ситуациях проявляется ригидность, есть ли трудности с переходами, что помогает справляться | Имеются трудности с переходами от одной деятельности к другой. Очень волнуется в новых непривычных ситуациях. Трудно собраться, из-за чего регулярно опаздывает | |
| Специальные интересы | Исторические факты | |
| Повторяющееся поведение | Может раскачиваться вперед-назад, постоянно крутит в руках предметы, что приводит к их поломке. Грызет предметы, когда волнуется | |
| Особенности обработки сенсорной информации | Не всегда запоминает некоторые договоренности и не всегда им следует | Может понадобиться визуальная поддержка – напоминания |
| Другие особенности/ навыки | | |
| Двигательные навыки, баланс, координация | В некоторых ситуациях неловок. Сложно спускаться и подниматься по лестницам | Избегает подземных переходов, что приводит к нарушению правил – перебегает улицу в неполюженном месте. Это небезопасное поведение, случались приводы в полицию из-за переходов улицы в неполюженном месте. Необходима специальная работа в данном направлении |
| Мотивация к работе | Деньги (есть необходимость оплачивать счета, есть непогашенный кредит), общение, налаживание дружеских отношений | Может потребоваться поддержка в том, чтобы рассчитать финансы и закрыть имеющийся кредит |

| | | |
|---|---|--|
| Особенности обучения (темп, как проще воспринимает информацию, что помогает в обучении) | Новые навыки осваивает в нормальном темпе. Может отвлекаться при выполнении задачи. Темп работы средний | |
| Навыки самоорганизации (внимание, планирование и достижение целей) | Нарушен режим дня – очень поздно ложится, трудно встать рано. Сложности с расстановкой приоритетов и тайм-менеджментом (регулярно опаздывает на встречи, из-за того что проспал). Испытывает сложности с организацией своих вещей | Необходима специальная подготовка – обучение использованию будильника и планированию дня |
| Навыки самоконтроля – умение контролировать эмоции, как справляется со стрессом, что успокаивает, как справляется с неожиданными изменениями, бывают ли срывы, возможные триггеры | В ситуациях волнения или конфликта трудно контролировать свои эмоции. Совершает много движений руками – ломает, грызет предметы | Необходимо освоение стратегий для регистрации эмоционального состояния и успокоения |
| Навыки самообслуживания | Живет самостоятельно. Трудности с поддержанием личной гигиены (душ, чистка зубов, использование дезодоранта, состояние волос, бритье). Трудности в том, чтобы содержать одежду и обувь в порядке | Необходима работа с навыками гигиены и опрятности с использованием визуальной поддержки |
| Самостоятельность | В транспорте передвигается самостоятельно. Пользуется навигаторами | |
| Есть ли дополнительные потребности (например, медицинские или социальные) | Низкое зрение – необходимо ношение очков. Состояние зубов | |
| Уровень необходимой поддержки | Необходима работа с социальными навыками, контролем эмоций, а также работа по улучшению навыков планирования, самоорганизации, поддержанию гигиены и опрятности | |

На момент первой встречи Н. выглядел неопрятно, и в скором времени стало понятно, что с личной гигиеной у Н. сложности: зубы не чистил последние пять лет (с тех пор как живет один), душ принимает крайне редко, руки не моет совсем. Стало очевидно, что перед тем, как предпринять первые шаги по трудоустройству, необходимо помочь Н. с навыками личной гигиены, а также с навыками самоорганизации, самоконтроля. Отдельная работа проводилась по обучению Н. навыкам ведения социально приемлемого общения.

Многие сложности, в том числе опрятность внешнего вида, упирались в сложную финансовую ситуацию, в которой в настоящий момент живет Н.: небольшая пенсия по инвалидности, банковский кредит, постоянные траты на покупку новых очков, неработающая техника (компьютер, стиральная машина) и т.п.

В результате проведенной оценки для улучшения ситуации с гигиеной и внешним видом решено было использовать технологию самопроверки, для этого были разработаны чек-листы.

Рис. 5. Чек-лист «Опрятный внешний вид»

Чтобы выглядеть опрятно, одежда должна соответствовать следующим пунктам.

1. Верх (футболка, рубашка, свитер, кофта, жилетка):

- Глаженный
- Без пятен
- Без запаха
- Без дырок, не рваный
- Если заправляется в штаны, то со всех сторон, края не торчат

2. Низ (брюки, штаны, шорты):

- Глаженный
- Без пятен
- Без запаха
- Без дырок, не рваные

3. Обувь

- Чистая
- Не рваная
- Зашнурована (если есть шнурки)

4. Верхняя одежда (куртка, ветровка, кофта):

- Глаженная
- Без пятен
- Без запаха
- Без дырок, не рваная

5. Нижнее белье:

- Меняется каждые 1-2 дня
- Чистое

6. Головной бор (кепка, шапка):

- Без пятен
- Без дырок, не рваная
- Без запаха

Рис. 6. Чек-лист для поддержания навыков гигиены в течение недели

| | Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс |
|---------------|----|----|----|----|----|----|----|
| Умываюсь | | | | | | | |
| Принимаю душ | | | | | | | |
| Одежда чистая | | | | | | | |
| Чищу зубы | | | | | | | |
| Дезодорант | | | | | | | |
| Мою руки | | | | | | | |
| Меняю одежду | | | | | | | |
| Стираю одежду | | | | | | | |
| Стригу ногти | | | | | | | |

В начале работы у специалистов службы сопровождаемого трудоустройства возникали вопросы о том, насколько этичным является обсуждение со взрослым человеком вопросов поддержания личной гигиены. Это действительно непростая тема для обсуждения со взрослым человеком, имеющим высшее образование. Однако для Н., который действительно не придавал особого значения вопросам гигиены, не замечал реакций других людей на свой внешний вид, это было необходимо.

С помощью чек-листов за несколько недель удалось изменить ситуацию, Н. начал соблюдать личную гигиену, заранее с вечера готовить одежду на следующий день, следить за состоянием своей одежды и обуви. В результате Н. почти всегда приемлемо выглядит. Опрятный внешний вид и позитивные комментарии по этому поводу сотрудника службы сопровождаемого трудоустройства стали приносить Н. удовольствие.

Другой проблемой было то, что Н. не мог прийти вовремя, даже когда очень хотел не опоздать. Он не мог точно рассчитать время в пути, не мог учесть время для посещения кафе (это часть обязательного ритуала при выходе из дома). Также у Н. была сложность с тем, чтобы приехать вовремя на встречу, если она назначена в первой половине дня. Происходило это из-за графика жизни Н. и его устоявшихся привычек: часто он очень поздно ложился, раньше его всегда будила мама, будильником он никогда не пользовался. Н. сложно планировать время, а также просчитывать маршрут от дома до места встречи.

Поначалу Н. предложили использовать бизнес-планер. Ввести эту стратегию сразу не получилось: у Н. был слишком старый телефон, в котором не хватало памяти и не все функции работали. Поэтому в процессе общения с сотрудником службы сопровождаемого трудоустройства была принята договоренность, что специалист будет звонить за 30 минут до времени выхода из дома. Вместе с Н. был разработан маршрут от дома до места встречи со специалистом службы сопровождаемого трудоустройства.

Через пару недель Н. удалось уверенно освоить будильник, по которому он просыпался в дни встреч, но опоздания все еще случались, так как по дороге Н. заходил в кафе. Специалист службы сопровождаемого трудоустройства и Н. вместе придумывали способы, как сделать так, чтобы в дороге не тратить время на кафе. Для Н. очень важно выпить кофе в течение дня. Н. сам предложил, что будет покупать кофе заранее и пить его дома. Однако это не сработало – Н. продолжал опаздывать на встречи. Стало понятно, что потребность Н. скорее не в кофе, а в чем-то другом. В результате от идеи запретить кафе по дороге или заменить кафе на кофе дома Н. отказался, но при этом увеличил время, необходимое, чтобы выходить из дома, на 30 минут. Это давало возможность выпить кофе по дороге. Через три месяца опоздания все еще случались, но все они были в пределах 10–15 минут, а через некоторое время опоздания прекратились совсем.

Н. нравится общаться, особенно с представительницами противоположного пола. Однако ему трудно удерживаться в пределах одной темы, он также время от времени «съезжает» в разговоры на неподобающие темы (сексуального характера). Для определения тем общения использовался метод социальных кругов. Это помогло Н. определить, с какими людьми на какие темы стоит разговаривать. В течение нескольких недель Н. внимательно отслеживал темы разговоров со специалистом службы сопровождаемого трудоустройства. В случаях, когда тема разговора начинала выходить за рамки приличий, специалист обращал внимание Н. на распечатанные социальные круги с перечислением приемлемых тем для разговоров с друзьями, близкими людьми, а также незнакомцами и коллегами или специалистами.

Кроме работы с навыками гигиены и опрятности, планированием и социально приемлемыми темами для разговора, проводилась работа, направленная на развитие навыков контроля и понимания эмоций. Для этого использовался «градусник» эмоций. Н. учился отслеживать свое эмоциональное состояние и использовать дыхательные практики, чтобы нормализовать свои эмоции. В случаях, когда Н. понимал, что начинает сильно волноваться, он научился откладывать очки в сторону и, вместо того чтобы грызть дужку очков, начинал жевать то, что жевать приемлемо (Н. долго подбирал то, что можно грызть или жевать, если возникает потребность).

Отдельно проводилась работа по обучению соблюдать правила при переходе улицы. Н. вместе со специалистом службы сопровождаемого трудоустройства внимательно отслеживал прогресс в развитии важных для будущего трудоустройства навыков. Для закрепления успеха использовалось подкрепление – возможность встретиться со специалистом службы в кофейне. Н. получает подкрепление за семь переходов улицы в положенном месте, а также при соблюдении других договоренностей в течение недели. График получения подкреплений разрабатывался и обсуждался вместе с Н.

В результате проделанной специалистом службы сопровождаемого трудоустройства работы Н. смог приходить на встречи вовремя, начал соблюдать личную гигиену, почти всегда приемлемо одет. Н. больше не позволяет себе говорить со специалистами на неподобающие темы. Улучшились навыки самоконтроля. Очки остаются целыми в течение нескольких недель (хотя время от времени происходят срывы и приходится чинить очки или покупать новые). Н. старается соблюдать правила перехода улицы. Появились возможности для поиска места работы и прохождения интервью с потенциальными работодателями.

Кейс К.

Соискатель: К., 22 года

Результаты оценки областей необходимой поддержки

| | | Примечания |
|---|--|---|
| Источник информации | Сам человек, мама | |
| Имя, возраст | К., 22 года | |
| Где и с кем проживает | Проживает с родителями | |
| Какие услуги сейчас получает / как давно в Центре | Впервые обратились в октябре 2021 года | Участвует в программе подготовки к трудоустройству и социальных выходах |
| Опыт обучения, школа | Школа 8-го вида | |
| Был ли опыт работы/занятости | Опыта работы/занятости не было | |
| Что нравится | Готовить, смотреть сериалы | |
| Что получается хорошо | Приготовление любимых блюд | |
| В чем основные трудности | Общение с незнакомыми людьми, особенно обращение за помощью. Самостоятельное использование общественного транспорта | |

| | | |
|--|--|--|
| Диагноз (если применимо) | До 18 лет – нарушение интеллекта. Инвалидность II группы | |
| Что знает о своем диагнозе / что знают близкие или члены семьи | Свои особенности объясняет плохим здоровьем, проблемами с памятью, считает себя не очень умной («Иногда я туплю»), жалуется на плохую память и считает себя не особо везучей | |
| Особенности / как проявляются ключевые дефициты РАС | Стеснительная, сложно просить о помощи, с трудом переносит критику, боится сделать что-то неправильно, очень расстраивается, когда делают замечания | Социальные истории: «Как просить помощи», «Как исправлять ошибки», «Реакция на замечания и критику» |
| Коммуникативные навыки | Общается с помощью речи. При разговоре не всегда смотрит в лицо собеседнику. Говорит тихо, когда волнуется, речь очень неразборчива. Комментирует. Редко задает вопросы. На вопросы отвечает односложно. Пользуется мессенджерами – может за один вечер написать более 10 сообщений и обижается, когда ей не отвечают | Обучение умению отслеживать и понимать эмоции и успокаиваться Невербальные аспекты общения (взаимное расположение) Правила использования мессенджеров с разными людьми |
| Социальные навыки | Друзей нет. Очень стеснительна. Редко иницирует общение. Социальную дистанцию и социальные правила соблюдает в большинстве ситуаций | |
| Особенности речи (плавность, громкость, разборчивость) | Говорит тихо. В ситуациях волнения речь неразборчива | |
| Язык | Понимает обращенную речь. Говорит полными предложениями. Словарный запас несколько ограничен. В ситуациях волнения приходится подбирать слова | |
| Ригидность – реакции на изменения, в каких областях/ситуациях проявляется ригидность, есть ли трудности с переходами, что помогает справляться | Имеются трудности с переходом от одной деятельности к другой. Испытывает затруднения в новых ситуациях | Использование визуальной поддержки – расписания |

| | | |
|---|---|---|
| Специальные интересы | | |
| Повторяющееся поведение | Раскачивается, когда волнуется | |
| Особенности обработки сенсорной информации | Пугается громких звуков, расстраивается, когда рядом плачут дети | |
| Другие особенности/навыки | | |
| Двигательные навыки, баланс, координация | Небольшие нарушения координации, проблемы со зрением | |
| Мотивация к работе | Хочет работать, зарабатывать деньги, накопить на новый компьютер и одежду | |
| Особенности обучения (темп, как проще воспринимает информацию, что помогает в обучении) | Для освоения новых навыков требуется много времени. Лучше всего воспринимает моделирование (наблюдение за кем-то, кто выполняет задачу). Темп работы медленный | Необходимо разбиение задачи на мелкие составляющие. Использование визуальной поддержки в качестве напоминания – какие действия следует выполнить и порядок их выполнения |
| Навыки самоорганизации (внимание, планирование и достижение целей) | Самостоятельно пользуется будильником. Очень боится опоздать – встает на час раньше | |
| Навыки самоконтроля – умение контролировать эмоции, как справляется со стрессом, что успокаивает, как справляется с неожиданными изменениями, бывают ли срывы, возможные триггеры | Чтобы справиться со стрессом, необходима небольшая пауза. Сильно расстраивается, может заплакать по незначительному поводу – необходимо время, чтобы прийти в себя | Обучение распознаванию эмоций. Социальная история «Как я умею успокаиваться» |
| Навыки самообслуживания и гигиены | Самостоятельно поддерживает гигиену, выглядит опрятно, поддерживает чистоту в своей комнате, помогает родителям с уборкой и приготовлением пищи | |

| | | |
|---|---|---|
| Самостоятельность (транспорт, финансы) | Не умеет самостоятельно пользоваться общественным транспортом. Боится заблудиться/потеряться, стесняется спросить, когда будет ее остановка. Есть личные деньги – может накопить на желаемую вещь | Программа обучения использованию транспорта |
| Есть ли дополнительные потребности (например, медицинские или социальные) | Низкое зрение | |
| Уровень необходимой поддержки | Нуждается в прохождении программы подготовки к трудоустройству в целях развития инициации общения, просьб о помощи, контроля эмоций и умения успокаиваться. Обучение использованию расписания и технологических карт. Обучение использованию общественного транспорта | . |

Школа, в которой училась К., находилась недалеко от дома, при этом родители ежедневно водили дочь в школу и забирали ее после занятий. После окончания школы К. большую часть времени находится дома одна, пока ее родители работают. К. очень хочет стать более самостоятельной, работать и завести друзей.

К. участвовала в программе подготовки к трудоустройству около шести месяцев, так как у нее много трудностей в коммуникации (трудно обращаться за помощью, общаться с незнакомыми людьми), контроле эмоций, адаптации к новым ситуациям или местам. Ей непросто дается освоение новых навыков.

В результате К. научилась пользоваться расписаниями и визуальными подсказками, специалисты составили для К. несколько социальных историй, которые помогли девушке справляться со сложными для нее ситуациями.

Одним из существенных препятствий для трудоустройства также было неумение пользоваться общественным транспортом. Остановимся на этом подробнее.

Как уже упоминалось раньше, К. всегда передвигалась по городу с родителями (на общественном транспорте или автомобиле). Для того чтобы добраться до Центра поддержки семьи, а в дальнейшем – на работу, К. нужно научиться передвигаться по городу самостоятельно (ее родители работают и не могут ежедневно сопровождать дочь на работу и забирать ее после работы).

В программе подготовки к трудоустройству обучение пользоваться общественным транспортом было выделено как отдельная цель. Для достижения цели использовался метод анализа задач (задача добраться до Центра на автобусе была разделена на мелкие подзадачи), а также метод постепенного снижения степени поддержки. Тщательно собирались данные о прогрессе.

В начале программы была проведена оценка – К. могла рассказать, как добраться от дома до Центра поддержки семьи, но никогда не пробовала делать это самостоятельно.

Сотрудник службы сопровождаемого трудоустройства обсуждал с К. то, как добраться до Центра. Была создана визуальная поддержка (маршрутный лист) – в каком направлении идти от дома до остановки, какой автобус подходит, как называется нужная остановка, в каком направлении идти от автобусной остановки. Для того чтобы К. лучше понимала, куда и в каком направлении двигаться, использовались ориентиры (идти в направлении к детской площадке, далее – к магазину, перейти улицу и т.д.) Эти ориентиры были представлены в виде фотографий на маршрутном листе.

Родители К. очень беспокоились о безопасности дочери, которая до этого не пользовалась общественным транспортом самостоятельно. Сотрудник службы информировал родителей о том, как будет вестись обучение, передал созданную маршрутную карту, чтобы мама могла обсуждать данную визуальную поддержку с К. (это стало возможностью для дополнительной практики).

В процессе обучения сотрудник службы сопровождаемого трудоустройства информировал родителей о том, как идет освоение отдельных задач и этапов, как производится постепенный отход от поддержки. Это позволило снизить тревогу родителей и установить сотрудничество с ними в освоении навыков самостоятельного пользования общественным транспортом. Родители поощряли самостоятельность дочери – хвалили ее за достигнутые успехи.

Для сбора данных о прогрессе был создан следующий бланк регистрации данных.

| | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Задачи | Дата | | | | | | | | | | |
| Дойти до остановки | п | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Дождаться нужного автобуса/ маршрутки | п | п | п | + | + | п | + | + | + | + | + |
| Зайти в автобус/ маршрутку | п | п | + | п | + | + | + | + | + | + | + |
| Пройти в салон и найти место, чтобы сесть/встать | + | + | п | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Если это маршрутка – заплатить за проезд | | п | п | | + | | | + | | + | |
| Следить за остановками | + | + | п | + | п | + | + | п | + | + | + |
| Перед необходимой остановкой встать и проследовать к выходу | п | п | + | + | п | п | + | п | + | + | + |
| Выйти из автобуса/ маршрутки | + | п | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Дойти до пешеходного перехода и перейти дорогу | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Дойти до Центра | п | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |

Поначалу К. выходила из дома в сопровождении сотрудника Центра и при помощи визуальной поддержки шла к остановке, выбирала, на какой автобус или маршрутку нужно сесть, отсчитывала остановки, сообщала, что на следующей остановке нужно выйти, выходила из автобуса, переходила дорогу и направлялась к Центру. Задачей сотрудника службы сопровождаемого трудоустройства было подтвердить правильность действий К. и подбодрить ее.

Как показывают собранные данные, у К. не возникало особых сложностей с тем, чтобы пройти от дома до остановки, правильно определить номер автобуса или маршрутки, выйти из автобуса или маршрутки, перейти дорогу и пройти до Центра. С этими задачами К. научилась справляться практически с самого начала. Трудности возникали чаще всего, когда вместо автобуса приходилось сесть в маршрутку. Там нужно было заплатить за проезд, что означало передать деньги через других пассажиров (предварительно привлечь их внимание) или напрямую передать деньги водителю. В отличие от автобусов остановки маршрутных такси осуществляются по требованию, а значит, нужно заранее встать с места и предупредить водителя о том, что нужно выйти на следующей остановке. Все это потребовало дополнительного обучения, так как ситуация включала использование навыков общения.

При помощи созданной социальной истории К. научилась необходимым действиям и коммуникации в маршрутке. Постепенно ей стало требоваться значительно меньше поддержки. Обучение перешло на следующий этап – теперь сопровождающий не находился рядом с К., при этом ехал на том же автобусе, но на определенной дистанции (например, в конце салона, если К. находилась посередине автобуса). После того как К. уверенно демонстрировала самостоятельное выполнение шагов, у нее появилась возможность пробовать передвигаться на автобусе/маршрутке самостоятельно.

Был составлен план – социальная история «Что делать в непредвиденной ситуации» (сломался автобус, вышла не на той остановке). К. работала с социальной историей дома и в Центре. Сотрудник службы сопровождаемого трудоустройства также показывал ей собранные данные и говорил о том, как удается самостоятельно осваивать задачи. К. радовалась своему прогрессу. После того как К. в течение трех дней ездила в автобусе практически самостоятельно (сотрудник находился на расстоянии, но в том же автобусе), было принято решение, что К. будет «подстраховывать» сотрудник Центра, с которым она не знакома.

Сотрудник ждал ее на остановке, а потом садился вместе с К. в автобус/маршрутку – следил за поведением К. и записывал данные. Это происходило в течение нескольких дней. Родители продолжали получать информацию о прогрессе. К. не знала, что за ней приглядывает сотрудник, для нее это было самостоятельное путешествие и собственная победа. Спустя три недели после начала обучения К. впервые доехала до Центра самостоятельно. К. продолжает осваивать новые маршруты.

Она успешно прошла подготовку к трудоустройству, собеседование при приеме на работу. Научилась самостоятельно добираться до работы (вновь использовался маршрутный лист, но обучение заняло гораздо меньше времени).

Использование визуальной поддержки (технологические карты для выполнения рабочих операций) и социальных историй помогло К. освоиться на рабочем месте.

В ряде случаев существенной преградой для трудоустройства может стать отсутствие необходимых документов. Некоторым кандидатам может понадобиться значительная помощь в получении документов, оформлении или переоформлении инвалидности.

В случае, когда подбор вакансий осуществляется через службу занятости, соискателю также может понадобиться помощь – в одиночку непросто разобраться в том, как работает данная служба, и пройти все необходимые этапы, чтобы встать на учет.

Подготовка к трудоустройству для разных кандидатов может занимать разное время. Все зависит от потребностей кандидата, имеющихся навыков, готовности документов, а также от уровня поддержки и сотрудничества семьи. Практики с доказанной эффективностью и тщательный сбор данных о прогрессе помогают двигаться в нужном направлении и достигать успеха.

Важность понимания себя

Понимание себя, своих сильных сторон и трудностей, умение критически оценивать свои поступки, делать выводы, способность гордиться своими достижениями – важные аспекты человеческой личности и необходимые составляющие для успешного трудоустройства, а оно лежит в основе самоуважения, необходимо в постановке целей саморазвития и самореализации.

Исследования, проведенные в России, показывают, что количество диагнозов «РАС» у взрослых остается очень низким. Это означает, что многие люди не знают о своих особенностях, это негативно влияет не только на понимание необходимости развития служб помощи и эффективных услуг для взрослых людей с РАС, но и на то, как люди с аутизмом и окружающие понимают их и их потребности.

В разных странах взрослые люди с аутизмом рассказывают, насколько важным для них было понимание собственных особенностей и знания о своем диагнозе. С удивительными историями российских самоадвокатов о том, какой путь к пониманию и принятию себя им пришлось пройти и как это повлияло на их жизнь, можно познакомиться здесь:

<https://www.aspergers.ru/taxonomy/term/79>

Исследования о важности понимания человеком собственного диагноза приходят к таким же выводам.

- Знание о своем диагнозе, особенностях, сильных сторонах и трудностях формирует самосознание и способствует развитию навыков самоопределения, необходимых для успешности во взрослой жизни.
- Диагноз может стать потенциальным краеугольным камнем самоадвокации и дать чувство контроля над происходящим.
- Для многих людей диагноз может стать не столько обозначением нарушения, а, скорее, позитивной и фундаментальной частью их самооценки
- Чувство принадлежности – это знание о том, что я не одинок.
- Вместо стигматизации люди могут почувствовать себя сильнее, найти сообщество людей, мыслящих и воспринимающих мир так же, – в летнем лагере, группе взаимной поддержки или группе развития социальных навыков.
- Это знание дает возможность наладить связь с другими людьми, имеющими похожие особенности.
- Знание своих особенностей и диагноза может избавить от заблуждения о том, что все прошлые проблемы были результатом какого-то личного недостатка, заменив это пониманием состояния, которое объясняет многие проблемы.
- Разговоры о своих особенностях могут помочь людям понять, почему им трудно заводить и поддерживать дружеские отношения, почему им предоставляют специальные условия и почему им может быть труднее учиться или сохранять полученные навыки.
- Большинство участников нашего проекта, к сожалению, не знают о своем диагнозе, не очень хорошо понимают свои особенности и зачастую говорят о себе в негативном ключе. Часто их восприятие себя связано с теми комментариями, которые они слышали с детства. Нередко эти комментарии носят негативный характер – «ленивый», «безответственный», «невнимательный / плохая память», «заторможенный», «глупый / неспособный / плохо соображаю», «неудачник», «больной» и т.д.

Кроме того, многие участники проекта никогда не задумывались о своих сильных сторонах и не имели опыта участия в программах, которые помогли бы им преодолевать имеющиеся трудности.

Конечно, в задачи служб сопровождаемого трудоустройства не входит постановка диагноза соискателям. Однако понимание особенностей важно для успешного подбора рабочего места, а также для подготовки соискателя к трудоустройству.

Для некоторых соискателей первым шагом к пониманию себя является участие в интервью при обращении в службу сопровождаемого трудоустройства. Вопросы о том, что им нравится, что получается лучше всего, в чем возникают трудности и т.д., позволяют молодым людям задуматься о своих особенностях. Важно, чтобы эта встреча-знакомство проходила в атмосфере открытости, доверия и принятия. Более подробно об этом мы поговорим в следующих разделах нашего отчета.

Профориентационные консультации также помогают соискателям не только сориентироваться в мире профессий, но и понять, что привлекает, а что является для них неподходящим.

Как мы уже говорили выше, самыми сложными аспектами для человека с аутизмом являются социальные навыки, неписанные правила, социальные ожидания, особенности обработки сенсорной информации, навыки самоорганизации и самоконтроля (исполнительные функции).

Понимание своих трудностей и работа над ними – это залог будущего трудоустройства.

Говорить ли о своем диагнозе на работе?

Большинство исследований, в которых изучались преимущества и возможные негативные последствия раскрытия диагноза «РАС» для работодателя, были проведены в странах, где уровень осведомленности общества об аутизме довольно высок и люди с аутизмом имеют шанс работать. Выводы большинства исследований говорят о том, что раскрытие диагноза повышает шансы на успешное трудоустройство и адаптацию на рабочем месте.

Ссылки

- <https://www.autismspeaks.org/tool-kit/employment-tool-kit>
- Sandler, S & Rosenthal, M. (2015). *Should Parents Tell Their Children They Have Asperger's? Autism Spectrum News*, 7 (4) Mental Health News Education Inc. Effort, PA.
- Lindsay S., Osten V., Rezai M., Bui S. *Disclosure and Workplace Accommodations. For People with Autism: A Systematic Review. Disabil. Rehabil.* 2019, Jul, 7, 1–14.
- Ohl A., Grice Sheff M., Small S., Nguyen J., Paskor K., Zanjirian A. *Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. Work.* 2017, 56.

При этом данные исследований и основанные на собственном опыте рекомендации самоадвокатов могут различаться. Не возникает сомнений в важности понимания самим соискателем своих особенностей, сильных сторон и трудностей. Однако на вопрос о том, раскрывать свой диагноз работодателю и коллегам или нет, существуют разные точки зрения. Некоторые самоадвокаты считают, что раскрытие диагноза приведет к тому, что руководство и коллеги будут относиться к ним, исходя из собственных стереотипов о людях с РАС или своего предыдущего опыта (у кого-то есть родственники или знакомые с аутизмом), не замечая уникальных особенностей человека. Другие считают, что раскрытие диагноза будет полезным, «ведь окружающие все равно видят отличия, лучше прямо сказать им о моем аутизме».

Понимание своих особенностей и постановка целей для трудоустройства

Сопровождаемое трудоустройство предполагает, что соискателю (сотруднику) оказывается специфическая поддержка или предоставляются определенные условия обучения или работы, которые отличают его/ее от других сотрудников.

Важно, чтобы соискатель/сотрудник, понимал, почему это происходит и для чего это делается. Кроме того, участие самого человека в постановке целей существенно повышает шансы их успешной реализации. А для этого необходимо понимать свои особенности. В нашем проекте мы разработали следующие рекомендации.

- Прежде чем переходить к обсуждению трудностей, стоит уделить внимание тому, что человеку нравится, что у него/нее хорошо получается, что приносит удовольствие. Это касается не только будущей работы, но и досуга, хобби, домашних обязанностей, друзей и близких. Разговор об успехах не только позволяет установить доверительные отношения с соискателем, но и помогает определить, что мотивирует человека, что является для него важным.
- Постепенно можно переходить к обсуждению барьеров и трудностей. Важно, чтобы этот разговор был безоценочным и спокойным. В процессе обсуждения трудностей не стоит предлагать быстрых готовых решений или рекомендаций. Такие рекомендации человеку будет труднее принять и выполнять.
- Разговорная саморефлексия может непросто даваться некоторым людям с РАС, поэтому в определенных случаях помогает визуальная поддержка.

Один из методов, который помогает человеку лучше понять свои особенности и степень удовлетворенности разными сторонами жизни, – «Колесо баланса жизни» («Колесо Майера»). Эта метафора, созданная в 70-е годы прошлого столетия Полом Дж. Майером, довольно часто используется в тренингах по саморазвитию и коучинге в различных интерпретациях. Вот один из примеров того, как можно использовать данную визуализацию.

«Колесо жизни» разбито на отдельные сегменты. Эти сегменты неразрывно связаны, поскольку составляют основу жизни человека. Существует множество важных сегментов жизни, которые вносят свой вклад в целое. Когда какой-либо из этих сегментов не достигает своей полноты, это влияет на общий баланс нашего жизненного цикла.

Используйте эту круговую диаграмму, чтобы измерить свое чувство удовлетворенности каждым сегментом жизни (рис. 7).

Сегменты помечены как «карьера и бизнес», «деньги», «личный рост», «здоровье и спорт», «друзья и окружение», «отношения», «яркость жизни», а также «духовный рост и творчество».

Оцените каждый сегмент по шкале от 1 до 10, где 1 означает полную неудовлетворенность, а 10 — полное удовлетворение.

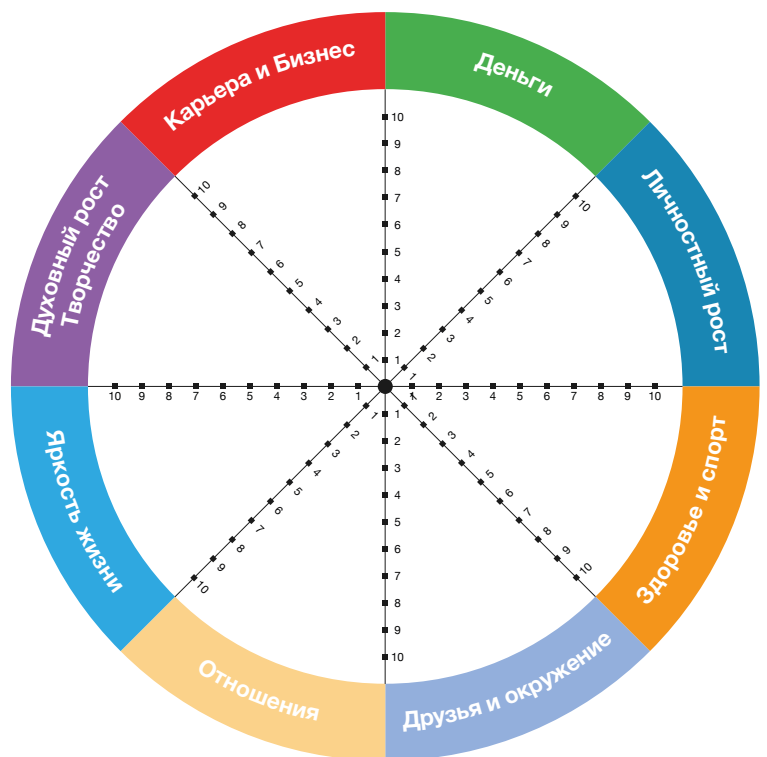


Рис. 7. Визуализация «Колеса баланса жизни»

Теперь возьмите цветной карандаш или маркер и закрасьте каждый сегмент от центра круга до соответствующего процента вашего уровня удовлетворенности. Если вы отметили 6 на определенном сегменте, вы заполните 60 % этого сегмента цветом.

Ссылки

Swart, Joan. (2022). *The Wheel of Life as a Coaching Tool to Audit Life Priorities*. 10.13140/RG.2.2.25897.67688.

Работа с «Колесом баланса жизни» может стать началом для разговора о том, как соискатель видит себя и свою жизнь, какие сферы жизни он хотел бы изменить или улучшить. В дальнейшем возможно использовать этот прием, чтобы визуально представить отдельные сферы жизни человека, в которых необходимы улучшения, например: самостоятельность, построение и поддержание отношений, работа и подготовка к трудоустройству.

Такой способ представления информации может быть проще и информативнее для человека с РАС. Размышление над тем, что хотелось бы улучшить, помогает человеку более осознанно поставить собственные цели, увидеть возможные пути для их достижения, а в дальнейшем – оценивать прогресс в достижении этих целей.

Раздел 4. Собеседование при приеме на работу (интервью с работодателем)

Собеседование при приеме на работу – очень волнительный этап для любого человека, а для соискателя с РАС прохождение собеседования может стать причиной очень значительного стресса. Трудности при общении, сложности с обработкой сенсорной информации, перспектива знакомиться с новыми людьми в непривычной обстановке — все это очень непросто для такого соискателя. Обычные для нейротипичного человека ситуации и вопросы, а также невербальные компоненты общения могут быть не вполне очевидными для человека с аутизмом.

Чтобы собеседование прошло успешно, следует заранее подготовиться к нему как соискателя, так и сотрудника или сотрудников, которые будут его проводить.

Подготовка интервьюеров

Специалистам, занимающимся подбором персонала, которые не сталкивались ранее с людьми с аутизмом, может понадобиться предварительный инструктаж о том, как лучше строить коммуникацию во время проведения собеседования при приеме на работу. Ниже представлены некоторые рекомендации, которые будут способствовать более продуктивному общению с соискателем с РАС.

Соискатель с РАС может вести себя несколько необычно – говорить слишком громко или слишком тихо, раскачиваться — это может быть признаком волнения. Постарайтесь создать спокойную доверительную обстановку во время собеседования.

- Дайте возможность соискателю ознакомиться с вопросами для интервью заранее. Это поможет ему лучше подготовиться к собеседованию и показать себя с лучшей стороны.
- Некоторым людям с аутизмом необходимо больше времени для обработки информации. Дайте человеку возможность ответить, делайте паузы.
- Некоторым соискателям может понадобиться чуть больше времени для письменного заполнения документов – дайте человеку такую возможность.

- Постарайтесь избегать слишком длинных фраз или комментариев.
- В разговоре следует избегать идиом и чересчур абстрактных суждений, так как люди с аутизмом склонны буквально понимать все, что им говорят.

Людам с аутизмом может быть непросто ответить на гипотетические или абстрактные вопросы вроде «Кем вы себя видите через 10 лет?», поскольку они, как правило, с трудом представляют себе перспективы на будущее.

Некоторые соискатели с РАС проявляют повышенную чувствительность к разным сенсорным стимулам (свет, шум, запахи). Постарайтесь выбрать тихое спокойное место для проведения собеседования.

Некоторые соискатели могут прийти на собеседование со специалистом службы сопровождения. Это поможет им чувствовать себя более уверенно. Задавайте вопросы и давайте комментарии соискателю, а не его сопровождающему.

Существует несколько вариантов проведения интервью с соискателем с РАС (это мы обсудим чуть позже).

Не забывайте о том, что люди с аутизмом могут быть очень ответственными и эффективными сотрудниками. Наша задача – помочь им добиться успеха и продемонстрировать свои сильные стороны.

Подготовка соискателя

Подготовка соискателя к прохождению собеседования должна учитывать его особенности, сильные стороны и имеющиеся трудности.

Чтобы избежать серьезного стресса, необходимо создать структуру будущего события и спланировать в нем все: как одеться, как добираться до места проведения собеседования, о чем говорить, как вести себя, а также иметь наготове стратегии, которые помогают предотвращать перегрузку или успокоиться.

Важно заранее проинформировать соискателя с аутизмом о том, кто будет проводить интервью (желательно сделать это в письменном виде).

Есть самые популярные вопросы, которые задают практически на всех собеседованиях: расскажите о себе, какие ваши сильные и слабые стороны, почему вы хотите эту работу? Соискатель может потренироваться отвечать на эти вопросы самостоятельно, со специалистом службы сопровождаемого трудоустройства, с другом или членом семьи. Некоторым помогают подготовиться видеозаписи собеседований, в которых участвуют другие люди. Важно помнить, что иногда на собеседовании возникают непредвиденные моменты или вопросы, и это нормально. Если неожиданные ситуации ставят соискателя в тупик, помогите ему заготовить несколько фраз, которые он может использовать в такие моменты, например: «Это очень интересный, но несколько неожиданный для меня вопрос – мне нужно немного подумать».

Иногда случаются непредвиденные задержки по времени интервью – подумайте вместе с соискателем о том, что помогает ему/ей справляться в похожих ситуациях – дыхательные упражнения, возможность попить воды или какое-то время посидеть в социальных сетях. Соискатель может использовать эти стратегии во время ожидания интервью. Главное – подготовиться заранее.

Можно также спросить соискателя, нужны ли ему специальные адаптации для снижения сенсорной нагрузки. Например, изменения в освещении и расположении мест, где будут сидеть все участники собеседования. Также следует обсудить это все с работодателем и специалистами, проводящими интервью.

Чтобы успешно пройти собеседование, важно не забыть:

- обновить резюме, распечатать его в трех экземплярах и принести с собой;
- подготовить список необходимой информации, которая может понадобиться при заполнении заявления на работу: номер телефона, адрес, ИНН, номер карты социального страхования;
- узнать, чем занимается компания;
- составить список своих вопросов о позиции/работе и должностных обязанностях;
- подготовить одежду для собеседования;
- заранее подумать маршрут – как соискатель будет добираться до места прохождения собеседования. Если транспортная ситуация не очень надежная, хорошо иметь запасной маршрут.

Неважно, на какую позицию претендует соискатель, важно выглядеть профессионально, аккуратно и чисто. Это означает, что необходимо выглядеть опрятно (чистые расчесанные волосы, чистые руки, аккуратно подстриженные ногти, чистая, выглаженная одежда, обувь также должна быть в надлежащем состоянии).

Некоторым соискателям стоит заранее потренироваться контролировать свое тело: помнить о руках и стараться не делать ими лишних движений (этот совет будет особенно полезен для людей со стереотипиями). Необходимо следить за тем, куда направлен взгляд. Не требуется все время смотреть прямо в глаза – это неловко, но к человеку нужно сидеть лицом. Некоторым соискателям стоит потренироваться в том, чтобы лицо во время собеседования выглядело дружелюбным. Это располагает собеседника. Данная концепция может быть непростой для человека с аутизмом. Можно попробовать понаблюдать за выражениями лиц на видеозаписях и попрактиковаться перед зеркалом.

Ответы на вопросы работодателя должны показывать, что соискатель действительно хочет получить эту работу. Не рекомендуется отходить от темы разговора, даже если на самом деле хочется обсудить любимый фильм или другую тему.

Участники проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» также практикуют проведение тренировочных интервью. В данном случае интервью проводят волонтеры (сотрудники отдела кадров или незнакомые соискателю специалисты службы сопровождаемого трудоустройства). Участие в тренировочном интервью помогает соискателю снизить стресс, связанный с новизной, постепенно привыкать к новой для него ситуации, дает возможность как «отрепетировать» ответы на вопросы, так и попрактиковаться в невербальных аспектах общения.

Привычная для специалистов отделов кадров очная встреча с устным собеседованием – не единственная возможность познакомиться с соискателем и понять, насколько он/она подходит для выполнения определенной работы. Существуют несколько типов собеседования при приеме на работу. Выбор типа может зависеть от особенностей соискателя, а также от требований, которые предъявляются к рабочей позиции.

В ряде случаев соискатель обладает навыками, необходимыми для выполнения работы, однако его/ее социальные навыки, владение устной речью и/или трудности, которые он/она испытывает в новых ситуациях с новыми людьми, становятся главным препятствием для получения работы. В таких случаях возможно проведение модификаций интервью, которые будут описаны ниже.

Типы интервью

Стандартное интервью

Стандартное интервью – это очная встреча с руководителем компании или со специалистом по подбору персонала. Такое интервью проводится, как правило, после ознакомления руководителя с анкетой/резюме соискателя. Оно может проходить как один на один, так и совместно с представителями других служб компании (например, руководитель, служба безопасности и специалист по подбору персонала).

В каком случае проводится этот тип интервью:

- соискатель владеет навыками ведения беседы, может отвечать на вопросы и задавать их;
- соискатель может справиться со стрессом и тревожностью во время интервью;
- соискатель может самостоятельно добраться до места проведения интервью и найти нужный офис;
- соискатель может презентовать себя, рассказать о себе только нужные и важные для работодателя факты.

Навыки, необходимые для интервью:

- умение правильно подобрать одежду и привести себя в подобающий вид;
- навыки экспрессивного (вербальные или с использованием устройства) и рецептивного языка;
- навыки невербальной коммуникации (поза, взгляд, руки);
- умение говорить по очереди (понимание, как ведётся диалог);
- способность отслеживать и контролировать уровень тревоги и продолжать общение;
- способность быстро мыслить и отвечать на неожиданные вопросы – гибкость мышления;
- способность к саморефлексии и умение тактично говорить о себе;
- умение сохранять спокойствие в новых местах с новыми людьми.

Ниже приведен пример подготовки к прохождению стандартного (очного) интервью с работодателем.

Кейс А.

Соискатель: А., 20 лет

Результаты оценки областей необходимой поддержки

| | | Примечания |
|--|---|---|
| Источник информации | Сам человек | |
| Имя, возраст | А., 20 лет | |
| Где и с кем проживает | Проживает с родителями в г. Нижнем Новгороде | |
| Какие услуги сейчас получает / как давно в Центре | Впервые обратился в ЦПС в октябре 2021 года | Участвует в программе подготовки к трудоустройству и социальных выходах |
| Опыт обучения, школа | Общеобразовательная школа, техникум, курсы подготовки по специальности «повар» | Полученная рабочая специальность не интересна соискателю |
| Был ли опыт работы/занятости | На данный момент не работает, опыта работы/занятости не было | |
| Что нравится | Сериалы и видеоигры | |
| Что получается хорошо | Пользоваться компьютером | |
| В чем основные трудности | Общение с незнакомыми людьми, особенно обращение за помощью | |
| Диагноз (если применимо) | Диагноза нет. Инвалидность отсутствует. Не видит причин для оформления инвалидности или постановки диагноза | |
| Что знает о своем диагнозе / что знают близкие или члены семьи | Считает, что у него нет никаких сложностей, но фактически это зависит от ситуации | В ситуациях неуспеха начинает говорить о том, что трудности в общении есть. Говорит о том, что у него плохая память |

| | | |
|--|--|--|
| Особенности / как проявляются ключевые дефициты РАС | Сложности с построением диалога с посторонними людьми, в свободное от какой-либо занятости время может раскачиваться | Проводим тренировочное интервью |
| Коммуникативные навыки | Общается с помощью речи. При разговоре не смотрит в лицо собеседнику. Если хорошо знаком с человеком, может время от времени смотреть в глаза, чтобы проверить, слушают ли его. Может в некоторых ситуациях обратиться за помощью. При разговоре использует уважительную форму обращения, вежливые слова. Хорошо отвечает на вопросы. Может уточнить непонятную информацию. Комментирует. Может шутить со знакомыми людьми | |
| Социальные навыки | Если остался один с незнакомыми людьми, то практически не инициирует общение и просто стоит. Есть друзья по интересам (видеоигры). Испытывает сложности с определением приемлемых социальных границ. Может писать сообщения в мессенджерах поздно ночью и обижаться, что ему не отвечают | |
| Особенности речи (плавность, громкость, разборчивость) | Говорит с нормальной громкостью, разборчиво | |
| Язык | Понимает обращенную речь. Говорит полными сложными предложениями | |
| Ригидность – реакции на изменения, в каких областях/ситуациях проявляется ригидность, есть ли трудности с переходами, что помогает справляться | На изменения реагирует сложно, особенно если это связано с появлением новых людей. Имеются трудности с переходом от одной деятельности к другой | Если все заранее обсудить и проговорить, переносит изменения спокойнее |
| Специальные интересы | | |
| Повторяющееся поведение | Может раскачиваться туловищем вперед-назад, также может слегка «пританцовывать» | Чаще проявляется, когда А. находится один либо волнуется |

| | | |
|---|--|---|
| Особенности обработки сенсорной информации | Плохо воспринимает информацию на слух, и в принципе плохо запоминает информацию. Знает и говорит о своих сложностях | Необходимо заранее предоставить подробную информацию о месте проведения, а также имена, фамилии и должности проводящих интервью в письменном виде |
| Другие особенности/навыки | | |
| Двигательные навыки, баланс, координация | В пределах нормы | |
| Мотивация к работе | Общение со специалистами службы сопровождаемого трудоустройства, налаживание дружеских отношений, зарплата | |
| Особенности обучения (темп, как проще воспринимает информацию, что помогает в обучении) | Лучше всего воспринимает моделирование (наблюдение за кем-то, кто выполняет задачу). Темп работы медленный | |
| Навыки самоорганизации (внимание, планирование и достижение целей) | Сложности с расстановкой приоритетов и тайм-менеджментом (может опоздать на работу из-за того, что не успел позавтракать, если проспал). Испытывает сложности с организацией своих вещей – что куда положить, как лучше сложить | Необходима специальная подготовка |
| Навыки самоконтроля – умение контролировать эмоции, как справляется со стрессом, что успокаивает, как справляется с неожиданными изменениями, бывают ли срывы, возможные триггеры | Умеет контролировать свои эмоции, но при этом его волнение и стресс выдают мимика и язык тела. Чтобы справиться со стрессом, необходима небольшая пауза. Очень боится собак, может ходить часами в другом месте, ожидая, пока собака уйдет | |
| Навыки самообслуживания | Самостоятельно одевается и собирается на работу, но готовить умеет только бутерброды | |

| | | |
|---|---|---|
| Самостоятельность | В транспорте передвигается самостоятельно. Может испытывать сложности с проработкой маршрута в новое место, пользуется навигаторами | Предусмотреть запасной маршрут |
| Есть ли дополнительные потребности (например, медицинские или социальные) | | |
| Уровень необходимой поддержки | | Нужны контроль и поддержка с планированием и самоорганизацией |

Итоги проведенной работы

Соискатель А. прошел подготовку к интервью, самостоятельно участвовал в нем. Ему предложено участие в трехдневной стажировке на позиции помощника повара. Поскольку у соискателя нет оформленной инвалидности, работодатель не дал возможности специалистам службы сопровождаемого трудоустройства оказывать поддержку во время прохождения стажировки. Во время прохождения стажировки соискателю было трудно справляться с предложенными задачами (медленный темп работы, трудности с переключением между задачами).

Соискатель А. принял решение, что данная вакансия не для него.

В настоящий момент проводится подбор вакансии с другим рабочим функционалом.

Интервью онлайн

Может проводиться как одним руководителем, так и группой специалистов компании. В этом случае важно узнать, на какой платформе будет проводиться интервью, и помочь соискателю заранее потренироваться в использовании данной платформы. Также стоит заранее обдумать, откуда соискатель будет выходить в эфир. Важно, чтобы во время интервью не было слишком шумно и соискателя не отвлекали. Необходимо убедиться в надежности интернет-соединения и проработать действия в непредвиденной ситуации (что делать, если интернет-соединение прервется). Рядом с соискателем может быть специалист службы сопровождаемого трудоустройства, готовый в любой момент прийти на помощь.

В каком случае проводится этот тип интервью:

- место проведения интервью находится слишком далеко от места проживания соискателя;
- слишком мало времени для подготовки соискателя;
- соискателю сложно справиться с тревогой в новом месте и во время общения с посторонними людьми.

Навыки, необходимые для интервью:

- подходящий внешний вид;
- навыки экспрессивного (вербальные или с использованием устройства) и рецептивного языка;
- навыки невербальной коммуникации (поза, взгляд, контроль рук);
- умение говорить по очереди;
- способность быстро мыслить и отвечать на неожиданные вопросы – гибкость мышления;
- способность к саморефлексии и умение тактично говорить о себе;
- умение использовать технологии самостоятельно или с поддержкой;
- умение вести диалог через экран телефона или монитор компьютера.

Ниже приведен пример подготовки к прохождению онлайн-интервью с работодателем.

Кейс В.

Соискатель: В., 20 лет

Результаты оценки областей необходимой поддержки

Итоги проведенной работы

| | | Примечания |
|---|--|---|
| Источник информации | Сам человек | |
| Имя, возраст | В., 20 лет | |
| Где и с кем проживает | Проживает с папой и бабушкой | Папа часто занят на работе, в основном помощь оказывает бабушка |
| Какие услуги сейчас получает / как давно в Центре | Центр посещает с апреля, с сентября проходит стажировку на почте | |

| | | |
|--|--|--|
| Опыт обучения, школа | Окончила 11 классов школы 8-го вида. Обучение в общеобразовательной начальной и средней школе | Имелись серьезные трудности с усвоением программы общеобразовательной школы. Было принято решение о переводе в специальную школу в седьмом классе |
| Был ли опыт работы/занятости | Ранее не работала | Проходит стажировку на почте в рамках программы занятости |
| Что нравится | Астрология, составлять гороскопы, слушать музыку (предпочитает рок), общаться со знакомыми людьми | |
| Что получается хорошо | Хорошо ориентируется в общественном транспорте (метро), но ездит только с сопровождающими. Хорошая память, помнит очень долго разную информацию. Хорошо следует последовательностям (быстро их запоминает), если сделать несколько раз | |
| В чем основные трудности | Обратиться за помощью. Соблюдение личной гигиены и подбор одежды для различных ситуаций | |
| Диагноз (если применимо) | Нарушение интеллекта. Инвалидность II группы | Диагноз РАС в документах отсутствует |
| Что знает о своем диагнозе / что знают близкие или члены семьи | Знает, что у нее инвалидность | Думает, что инвалидность оформляют для того, чтобы получать деньги, но при этом знает, что наличие накладывает некоторые ограничения, например вождение автомобиля |
| Особенности / как проявляются ключевые дефициты РАС | Сложности с дистанцией, разговаривает спиной к собеседнику, не поддерживает визуальный контакт, проявления специфических интересов | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Коммуникативные навыки</p> | <p>Общается с помощью речи. При разговоре много жестикулирует. Есть сложности с обращением за помощью.</p> <p>Может обратиться только к знакомому человеку.</p> <p>Может сделать выбор или отказаться от чего-то.</p> <p>Задаёт вопросы, отвечает на вопросы. Здоровается и прощается, но иногда делает это спиной к людям</p> | |
| <p>Социальные навыки</p> | <p>Сложности с социальной дистанцией, разговаривает спиной к собеседнику, не поддерживает визуальный контакт, может начать говорить на темы, которые не связаны с ситуацией (специальные интересы).</p> <p>Не сможет инициировать общение с посторонними людьми, если это будет необходимо. Есть сложности с соблюдением социальных границ. Может позвонить или написать поздно вечером. Друзей нет</p> | <p>Необходима серьезная работа по подготовке к трудоустройству. Принимает участие в программе по развитию социальных навыков</p> |
| <p>Особенности речи (плавность, громкость, разборчивость)</p> | <p>Может повторять одно слово несколько раз. Пользуется речью, говорит развернутыми предложениями и по ситуации. Задаёт вопросы, комментирует, отказывается. Общительная, если собеседник проявит инициативу первым. Речь разборчивая, но может говорить достаточно громко. В процессе рассказа может еще больше увеличивать громкость. Может повторять одно слово несколько раз</p> | |
| <p>Язык</p> | <p>Общается развернутыми предложениями. Понимает обращенную речь в большинстве ситуаций</p> | |

| | | |
|---|--|---|
| Ригидность – реакции на изменения, в каких областях/ситуациях проявляется ригидность, есть ли трудности с переходами, что помогает справиться | Нервничает, если что-то меняется без ее ведома. Проговаривание и обсуждение помогают справляться со стрессом. Выраженных сложностей с переходами нет | Используются социальные истории, В. самостоятельно записывает истории в блокнот и часто обращается к ним. Используется визуальная поддержка – расписания |
| Специальные интересы | Гороскопы, социальная информация о людях (имена, фамилии, отчества людей) | |
| Повторяющееся поведение | | |
| Особенности обработки сенсорной информации | Не любит громких звуков, сигналов машин. На яркое освещение реагирует нормально. Не любит резкие запахи (краска, бензин, лак), часто проветривает свою комнату. Не любит, когда прикасаются (обнимают, берут за руку) | |
| Другие особенности/навыки | | |
| Двигательные навыки, баланс, координация | Вальгусные стопы. Движение несколько замедленные | |
| Мотивация | Зарплата, возможность общаться с участниками программы СТ | |
| Особенности обучения (темп, как проще воспринимает информацию, что помогает в обучении) | Проще и быстрее запоминает, когда показали, как надо делать (моделирование). Темп работы выше среднего | |
| Навыки самоорганизации (внимание, планирование и достижение целей) | Есть сложности с утренним подъемом. Всю полученную информацию записывает в телефон или блокнот | |

| | | |
|---|--|---|
| Навыки самоконтроля – умение контролировать эмоции, как справляется со стрессом, что успокаивает, как справляется с неожиданными изменениями, бывают ли срывы, возможные триггеры | При волнении начинает быстро говорить и повторять одно и то же слово. Достаточно проговорить ситуацию, после чего успокаивается. Также помогает успокоиться прогулка | |
| Навыки самообслуживания | О гигиене надо напоминать. Может прийти в грязной и рваной одежде. Самостоятельно может приготовить кашу, сырники, разогреть еду, налить чай | |
| Самостоятельность | В транспорте передвигается с сопровождением взрослых. Личных денег нет | |
| Есть ли дополнительные потребности | | |
| Уровень необходимой поддержки | | Принимает участие в программе подготовки к трудоустройству, основные цели – социальные навыки, навыки гигиены |

В. успешно прошла видеоинтервью (интервью проводилось в центре поддержки семьи «Обнажённые сердца» в присутствии специалиста службы сопровождаемого трудоустройства). Прохождению интервью предшествовала длительная подготовка.

В настоящий момент успешно работает на почте.

В начале работы специалист службы сопровождаемого трудоустройства присутствовал на рабочем месте ежедневно, затем уровень поддержки постепенно снижался – через три месяца после начала работы присутствие специалиста службы сопровождаемого трудоустройства не требуется. В. может задавать свои вопросы в мессенджере. Специалист службы сопровождаемого трудоустройства проводит оценку-прослеживание и находится на связи с наставником и руководителем на рабочем месте.

Интервью с видеопрезентацией

Для прохождения собеседования соискатель приезжает на очное интервью, но вместо ответов на вопросы показывает видео о себе. Это видео готовится заранее и должно отвечать запросу работодателя. Такое видео может состоять из показа коротких демонстраций о навыках, которые важны для работы, или это могут быть ответы на заранее предложенные вопросы.

В каком случае проводится этот тип интервью:

- соискателю сложно выстраивать диалог и отвечать на вопросы;
- слишком большой уровень тревоги, который мешает участвовать в диалоге;
- соискателю проще сделать, чем рассказать;
- соискатель хорошо пользуется гаджетами и приложениями;
- есть сложности с самопрезентацией.

Навыки, необходимые для этого типа интервью:

- подобающий внешний вид;
- базовые рецептивные навыки, экспрессивные навыки, которые может понять супервизор с помощью специалиста по трудоустройству;
- базовые социальные навыки (здороваться, поддерживать диалог);
- помощь в создании видео, отражающего навыки соискателя.

Ниже приведен пример подготовки к прохождению интервью с видеопрезентацией.

Кейс С.

Соискатель: С., 21 год

Результаты оценки областей необходимой поддержки

| | | Примечания |
|---|--|---|
| Источник информации | Сам человек, члены семьи | |
| Имя, возраст | С., 21 год | |
| Где и с кем проживает | Проживает с мамой | |
| Какие услуги сейчас получает / как давно в Центре | Обратился в ЦПС в мае 2022 года за помощью в трудоустройстве | Принимал участие в программе подготовки к трудоустройству |
| Опыт обучения, школа | Окончил специальную школу 8-го вида | |

| | | |
|--|---|---|
| Был ли опыт работы/занятости | Разнорабочий на стройке у знакомых семьи | Сезонная работа |
| Что нравится | Играть в компьютерные игры | |
| Что получается хорошо | Помогает маме по дому и в саду, с легкостью соглашается помочь родственникам с тяжелой физической работой | |
| В чем основные трудности | Очень сложно выразить свои мысли, составить рассказ, импровизировать | |
| Диагноз (если применимо) | Нарушение интеллекта / задержка развития | |
| Что знает о своем диагнозе / что знают близкие или члены семьи | Нет официальной инвалидности. Все особенности списывает на неудачи | |
| Особенности / как проявляются ключевые дефициты PAC | <p>Очень переживает из-за изменений в расписании, если его не предупреждают.</p> <p>Сложно выразить свои мысли, пересказать полученную информацию.</p> <p>Не запоминает информацию, представленную в большом объеме без визуальной поддержки</p> | В программе подготовки к трудоустройству – использование расписаний и других видов визуальной поддержки |
| Коммуникативные навыки | <p>Общается с помощью речи. При разговоре жестикулирует руками, может проговаривать некоторые фразы несколько раз.</p> <p>Старается строить длинные предложения, но не всегда может подобрать подходящее слово во время разговора и заменяет его на слово «там». Может неправильно строить предложения, теряется в использовании прилагательных.</p> <p>Без проблем может обратиться за помощью и оказать помощь другим.</p> <p>Может отвечать на вопросы и задавать их, если его что-то интересует, но путается в словах.</p> <p>В письменной речи также может путать слова, неправильно строить предложения</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| Социальные навыки | Сложности с пониманием субординации, нужны дополнительные объяснения. Не будет проявлять инициативу в общении с незнакомым человеком | |
| Особенности речи (плавность, громкость, разборчивость) | Может повторять фразы несколько раз. Неправильно строит предложения. Задаёт вопросы, комментирует, отказывается. Речь не всегда понятна, особенно когда волнуется | |
| Язык | Говорит полными предложениями, не всегда правильными грамматически. Понимает обращенную речь в большинстве ситуаций | |
| Ригидность – реакции на изменения, в каких областях/ситуациях проявляется ригидность, есть ли трудности с переходами, что помогает справляться | Если что-то изменилось, будет нервничать и задавать много вопросов | |
| Специальные интересы | | |
| Повторяющееся поведение | | |
| Особенности обработки сенсорной информации | | |
| Другие особенности/навыки | | |
| Двигательные навыки, баланс, координация | Хорошо держит баланс, вынослив | |
| Мотивация | Зарплата, работа в коллективе | |
| Особенности обучения (темп, как проще воспринимает информацию, что помогает в обучении) | Если нужно что-то рассказать или позвонить куда-то, необходимы репетиция и проговаривание заученных фраз. Хорошо помогают социальные истории и сценарии. Проще и быстрее запоминает информацию, если рассказать и сразу показать, как делать (моделирование). Темп работы выше среднего | |
| Навыки самоорганизации (внимание, планирование и достижение целей) | Утром встает самостоятельно по будильнику, очень боится опоздать, поэтому встает раньше на час | |

| | | |
|---|--|--|
| Навыки самоконтроля – умение контролировать эмоции, как справляется со стрессом, что успокаивает, как справляется с неожиданными изменениями, бывают ли срывы, возможные триггеры | <p>Может в эмоционально напряженных или непредвиденных ситуациях нецензурно выругаться, но потом извиняется.</p> <p>При волнении начинает много говорить, путаться в словах. Достаточно проговорить и обсудить все заранее, а также подготовить сценарий действий или фраз</p> | |
| Навыки самообслуживания | <p>Самостоятелен в навыках гигиены и самообслуживания, в комнате следит за порядком.</p> <p>Может приготовить себе бутерброды и чай</p> | |
| Самостоятельность | <p>Передвигается на общественном транспорте и пешком самостоятельно в своем районе.</p> <p>Использует навигаторы и разные приложения</p> | |
| Есть ли дополнительные потребности | | |
| Уровень поддержки | Требуется поддержка для навыков планирования, самоконтроля, саморегуляции, а также для развития социальных навыков | |

Итоги проведенной работы

Принимал участие в программе подготовки к трудоустройству (основные задачи – навыки планирования и контроля, социальные навыки и саморегуляция в разных ситуациях). Успешно прошел интервью.

В настоящее время работает на уборке территории. Специалисту службы сопровождаемого трудоустройства не пришлось долго поддерживать на рабочем месте – эту задачу взял на себя наставник. Специалист службы сопровождаемого трудоустройства поддерживает регулярную связь с наставником и С.

Посещение места работы или демонстрационное интервью

Во время такой встречи соискатель больше показывает то, что он умеет делать, чем рассказывает. Специалистам службы сопровождаемого трудоустройства важно уточнить, какие задачи будет выполнять соискатель, чтобы подготовить его к выполнению этих задач или снять видео об этом. При подготовке соискателя важно учитывать отличия помещений, инвентаря и т.д.

В каком случае проводится этот тип интервью:

- соискателю сложно строить диалог и отвечать на вопросы;
- слишком большой уровень тревоги, который мешает участвовать в диалоге;
- соискателю проще сделать, чем рассказать;
- соискатель хорошо пользуется гаджетами и приложениями;
- есть сложности с самопрезентацией;
- соискатель имеет ограниченный запас слов или не имеет речи совсем;
- соискатель понимает обращенную речь и может выполнить то, что от него требуют.

Навыки, необходимые для этого типа интервью:

- подобающий внешний вид;
- ограниченные, но функциональные рецептивные и экспрессивные навыки;
- способность выполнять инструкции (может понадобиться адаптация);
- отработанные навыки выполнения конкретных действий, имеющих отношение к работе.

Ниже приведен пример посещения места работы (демонстрационного интервью).

Кейс Д.

Соискатель: Д., 25 лет

Результаты оценки областей необходимой поддержки

| | | Примечания |
|-----------------------|-----------------------------------|--|
| Источник информации | Мама, сам участник при помощи АДК | |
| Имя, возраст | Д., 25 лет | |
| Где и с кем проживает | Проживает с мамой | Сложная семейная ситуация, недостаток ресурсов |

| | | |
|--|--|---|
| Какие услуги сейчас получает / как давно в Центре | Участвует в программе занятости и подготовки к трудоустройству | Посещает ЦПС в течение длительного времени, участвовал в различных программах – занятость, летние лагеря, социальные выходы |
| Опыт обучения, школа | Окончил школу 8-го вида | |
| Был ли опыт работы/ занятости | Помогал маме на работе с уборкой помещений. Официального трудоустройства не было | |
| Что нравится | Находиться/работать в компании других людей. Смотреть видео в компьютере | |
| Что получается хорошо | Хорошо и аккуратно выполняют порученную работу | |
| В чем основные трудности | Не использует речь совсем | |
| Диагноз (если применимо) | Нарушение интеллекта | |
| Что знает о своем диагнозе / что знают близкие или члены семьи | Инвалидность II группы. Мама понимает, что ее сын отличается от других людей (не говорит) | |
| Особенности / как проявляются ключевые дефициты РАС | Тяжело переносит изменения в расписании. Есть сложности с коммуникацией (нет речи, использует АДК, сложно отказаться от чего-либо), может нарушать социальную дистанцию. Предпочитает одну и ту же одежду и пищу | |
| Коммуникативные навыки | Отсутствует экспрессивная речь. Использует АДК (приложение в планшете, синтезирующее речь). Активно применяет язык жестов. Понимает отказ и откликается на просьбы, может отвечать на вопросы с помощью АДК и жестов. Здоровается, пожимает руку мужчинам | |

| | | |
|--|--|---|
| Социальные навыки | <p>Хорошо работает в команде, но часто пытается выполнять работу за других членов команды.</p> <p>Может подходить достаточно близко к другим людям, поправляет одежду или старается убрать волосы, пылинки с плеча. Дружелюбен</p> | |
| Особенности речи (плавность, громкость, разборчивость) | Общается с помощью АДК и языка жестов | |
| Язык | Понимает простые фразы. Самостоятельно использует АДК – фразы из 2–3 слов. В случае отсутствия символа в словаре может самостоятельно найти и внести необходимый символ | |
| Ригидность – реакции на изменения, в каких областях/ситуациях проявляется ригидность, есть ли трудности с переходами, что помогает справляться | <p>Очень волнуется, если что-то задерживается.</p> <p>Нервничает из-за изменений в расписании.</p> <p>Знает, в какой день что у него по плану, если что-то отменяется, будет нервничать</p> | Использует визуальную поддержку в течение длительного времени |
| Специальные интересы | | |
| Повторяющееся поведение | | |
| Особенности обработки сенсорной информации | Нервничает, если находится рядом с плачущими и кричащими детьми, старается удалиться | |
| Другие особенности/навыки | Очень быстро справляется с обязанностями дворника, уборщика, делает все очень качественно | |
| Двигательные навыки, баланс, координация | Физически хорошо развит. Двигательные ограничения отсутствуют | |
| Мотивация | Вкусная еда, работа в команде | |
| Особенности обучения (темп, как проще воспринимает информацию, что помогает в обучении) | <p>Хорошо воспринимает информацию по любому из возможных каналов.</p> <p>Работает в быстром темпе.</p> <p>Для объяснения новой информации нужны короткие простые фразы и моделирование действий – достаточно одного раза</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| Навыки самоорганизации (внимание, планирование и достижение целей) | <p>Плохо ориентируется во времени, в связи с этим не может спланировать самостоятельно свой день.</p> <p>Использует расписание, знает, в какой день недели какое событие будет (например, поход в магазин, тренировка в спортзале и т.д.)</p> | |
| Навыки самоконтроля – умение контролировать эмоции, как справляется со стрессом, что успокаивает, как справляется с неожиданными изменениями, бывают ли срывы, возможные триггеры | При возникновении срыва или сильном стрессе помогает ненадолго сменить обстановку (уйти в другую комнату от источника раздражения) и дать время успокоиться | |
| Навыки самообслуживания | Самостоятельно собирается и одевается, поддерживает гигиену под контролем мамы, самостоятельно еду не готовит | |
| Самостоятельность | <p>Передвигается с мамой на общественном транспорте.</p> <p>Личных денег нет</p> | |
| Есть ли дополнительные потребности | | |
| Уровень поддержки | Нужна максимальная поддержка в транспорте и сопровождение на месте работы | |

Итоги проведенной работы

Длительное время принимал участие в программах Центра, прошел интервью в присутствии сотрудника службы сопровождаемого трудоустройства, в настоящее время является волонтером на одной из площадок партнеров, помогает в качестве дворника при поддержке сотрудника службы сопровождаемого трудоустройства.

С профессиональными обязанностями Д. справляется хорошо.

Раздел 5. Сопровождение на рабочем месте

Основная задача данного раздела – описание практических аспектов технологии сопровождаемого трудоустройства.

В наших пилотных командах в Санкт-Петербурге и Нижнем Новгороде специалисты по сопровождаемому трудоустройству использовали специально разработанные и адаптированные в ходе проекта инструменты оценки и обучались методам вмешательства, основанным на стратегиях с доказанной эффективностью. Часть из этих методов описаны в разделах, посвященных оценке потребностей соискателя. Попробуем разобраться, каким образом на основании проведенной оценки выстраивается работа по сопровождаемому трудоустройству.

Подготовка к первому рабочему дню

Необходимость тщательной подготовки первого рабочего дня имеет множество важных причин. Важно снизить тревогу и беспокойство соискателя, который уже, возможно, имеет негативный предыдущий опыт. Нужно познакомиться с окружением на рабочем месте, чтобы предвидеть трудности и применять стратегии безошибочного обучения.

Необходимо создать позитивные рутины и, возможно, адаптировать привычки и распорядок дня соискателя.

Подготовку к непосредственному трудоустройству можно проводить разными способами. Например, можно применять анализ задач, видеомоделирование, социальные истории, контрольные списки (чек-листы). Всеми этими технологиями специалисты по сопровождаемому трудоустройству должны овладеть во время обучения и тренингов.

На основании проведенной оценки и выбранных методов вмешательства с использованием стратегий с доказанной эффективностью создается план поддержки трудоустройства. Этот план должен включать в себя выбор приоритетов и их достижение с использованием естественной поддержки и методов обучения с доказанной эффективностью, также из него должно быть ясно, кто конкретно отвечает за выполнение поставленных задач (Бланк

«План поддержки трудоустройства» разработан в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» по материалам Institute for Community Inclusion).

В этом плане поддержки трудоустройства структурированы обобщенные цели работы для всей команды, включая соискателя, перечислены ответственные за реализацию целей. Разработанный план подписывается соискателем, инструктором и другими сотрудниками, которые вовлечены в реализацию программы для данного соискателя. Наличие ясного плана с самого начала процесса трудоустройства значительно облегчает дальнейшее сотрудничество и помогает преодолевать сложности, которые неизбежно возникают в реальной жизни, если он разработан и подписан всеми вовлеченными сторонами.

Как видно из описания выше, прежде чем соискатель сделает первый шаг и выйдет на рабочее место, необходимо, чтобы специалистом службы сопровождаемого трудоустройства уже была проделана входящая оценка навыков соискателя, проведена подготовка к прохождению интервью и, если необходимо, сделана подготовительная работа по развитию необходимых для будущего трудоустройства «мягких навыков». Теперь наступает момент, когда каждому соискателю нужно будет подобрать соответствующую его пожеланиям и навыкам рабочую позицию.

Сбор информации о человеке и работе поможет определить, подходят ли они друг другу. В этом, по сути, и заключается эффективная оценка.

План поддержки трудоустройства

Какие виды поддержки нужны человеку для успешного выполнения работы
Не нужна

Общая поддержка (отметьте подходящий вариант)

Контакт с работодателем

Карьерное консультирование

Другое (пожалуйста, опишите, что именно)

.....

Что выбрано для коучинга на работе (отметьте подходящий вариант)

- Обучение использованию транспорта
 - Помощь в ориентации на рабочем месте
 - Помощь в обучении навыкам выполнения задач
 - Помощь с перерывами
 - Помощь с запросом адаптаций / использованием ассистивных технологий
- Другое (пожалуйста, уточните)
-

Другие виды поддержки (отметьте все подходящие варианты)

- Сопровождаемое проживание
 - Социальная поддержка
 - Консультирование/терапия
 - Медикаменты
 - Кризисная поддержка
 - Финансовый менеджмент
 - Помощь с получением соцвыплат
- Другое (пожалуйста, уточните)
-

Как будут оказываться перечисленные виды поддержки?

.....

Имеются ли необходимые виды поддержки? да нет

Координация да нет

**Если отмечено «нет» – какие виды поддержки все еще необходимы.
Что нужно сделать для их обеспечения?**

.....

Ответственные за предоставление поддержки

.....

Какие услуги рекомендованы соискателю для успешного трудоустройства и карьерного планирования?

.....

Кто может помочь в успешном трудоустройстве?

- Члены семьи (указать)
- Специалисты (логопед, психолог, эрготерапевт / физический терапевт / социальный работник)
- Инструктор по трудоустройству
- Специалист службы занятости
- Наставник на работе
- Поддержка коллег
- Друзья
- Работодатель/супервайзер
- Другие службы

Подписи:

Получатель услуги

Инструктор по трудоустройству

Дата

Другие провайдеры.....

Дата.....

© 2023. Фонд «Обнажённые сердца». Форма разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»

Для того чтобы этого достичь, необходима предварительная работа с бизнесом. Подробнее о взаимодействии с работодателями и развитии новых возможностей для трудоустройства людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями в разделе № 6. По результатам взаимодействия с бизнесом и службами, занимающимися трудоустройством людей с инвалидностью, в задачи службы сопровождаемого трудоустройства входит создание базы данных потенциальных рабочих мест, с тем чтобы в момент, когда в службе появляется подходящий соискатель, предложить ему выбор из имеющихся рабочих позиций у разных работодателей.

Хорошо, если специалист по сопровождаемому трудоустройству сможет заранее познакомиться с потенциальным местом работы и оценить следующие аспекты: культуру организации, отношение в ней к людям с особыми потребностями; то, как общаются сотрудники между собой, какие факторы окружения могут оказать влияние на сотрудника с особенностями обработки сенсорной информации; какие требования предъявляются к внешнему виду, какое оборудование необходимо будет освоить.

Кроме этого, важными аспектами для будущей успешности и устойчивости трудоустройства будут особенности менеджмента – то, как проводится обучение новых сотрудников в организации, и уже имеющиеся виды поддержки на рабочем месте. Эта информация очень пригодится для того, чтобы понять возможности использования естественной поддержки – поиск наставника со стороны бизнеса и определение необходимого уровня поддержки со стороны специалиста по сопровождаемому трудоустройству.

Основной формой для сбора данных о рабочем месте в нашем проекте стал бланк «Анализ рабочей позиции». Он помогает оценить рабочую позицию и адаптировать программу сопровождения к нуждам каждого конкретного соискателя (Бланк «Анализ рабочей позиции» разработан в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» по материалам Institute for Community Inclusion). Как можно видеть, данная форма позволяет всесторонне оценить требования, которые предъявляются на конкретном рабочем месте, и заранее подумать о тех адаптациях, которые могут потребоваться для конкретного соискателя.

Анализ рабочей позиции (информация о месте работы)

Дата:

Работодатель:

Место работы:

Адрес:

Форму заполнил:

Должность:

Основные рабочие обязанности:

Занятость частичная или полная:

Культура организации: подходы, виды поведения и организация окружения на работе

1. Отношение к людям с инвалидностью в организации:

.....

2. Наблюдаемое межличностное взаимодействие:

.....

3. Характеристики окружения (факторы сенсорной стимуляции – шум, освещение, много людей, много отвлечений, одновременно происходит много событий/активностей):

.....

4. Внешний вид и самопрезентация (гигиена, дресс-код, необходимое оборудование):

.....

5. Другое:

Виды поддержки: менеджмент, обучение и сотрудничество

6. Менеджмент: количество руководителей разного уровня; как часто проверяется качество работы; какие есть виды обратной связи; имя непосредственного начальника, (если применимо):

.....

7. Стандартное обучение сотрудников: как часто; кто проводит обучение для этой должности; длительность обучения; гибкость обучения; готов ли обучающий предоставлять дополнительную поддержку:

.....

8. Естественная поддержка со стороны коллег: кто работает рядом с соискателем; выполняют ли они те же задачи; будут ли готовы коллеги ответить на возникающие вопросы:

.....

9. Наставник со стороны бизнеса, назначенный работодателем для помощи в достижении успеха кандидатом (если применимо)

.....

10. Специализированная поддержка (инструктор по трудоустройству): частота и длительность поддержки; роль инструктора по трудоустройству; будет ли инструктор помогать в обучении (если да, то как?); план постепенного отхода от поддержки:

.....

11. Другое:

Навыки, необходимые для выполнения рабочих обязанностей

Для каждой области поставьте оценку

О = обязательный – навык, **НЕОБХОДИМЫЙ** для выполнения задач

Ж = не обязательный, но желательный навык, полезный для этой должности

М = минимально важный навык – не требуется для выполнения данной работы

Кратко перечислите конкретные задачи на рабочем месте

Возможные изменения/переходы

Требования

| | О/Ж/М | Комментарий |
|--|-------|-------------|
| Физические требования (подъем и перенос предметов, работа стоя, удержание баланса, иметь дело с горячими объектами и пр.) | | |
| Академические требования (умение читать, писать, знание математики и т.д.) | | |
| Коммуникация (экспрессивная и рецептивная коммуникация, инициация коммуникации, требования к разборчивости речи) | | |
| Самостоятельность (использование транспорта, безопасность) | | |
| Социальные требования (умение слушать, способность комфортно работать с другими, способность выражать чувства, просить о помощи, принимать критику и т.д.) | | |
| Требования к результатам работы (необходимость самостоятельного контроля качества – самому замечать ошибки, возможность включать подсказки в рабочий процесс, требования к точности выполнения) | | |
| Требования, предъявляемые к исполнительным функциям (самоконтроль, самоорганизация, выполнение последовательных операций, гибкость, тайм-менеджмент, темп работы) | | |

© 2023. Фонд «Обнажённые сердца». Форма разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»

В стандартных описаниях рабочей позиции (например, в объявлениях о приеме на работу) обычно перечисляются навыки, требующиеся для выполнения основных трудовых операций. Это не всегда дает возможность понять, какой уровень владения коммуникативными и социальными навыками требуется от соискателя, насколько частыми будут изменения, какая степень гибкости в принятии этих изменений может потребоваться, насколько подходит рабочее место для людей с особенностями обработки сенсорной информации (свет, шум, запах) и многое другое.

Например, одно из стандартных объявлений о найме на работу, взятое нами из Интернета, гласит: «Требуется помощник повара, обязанности: приготовление кулинарных изделий, блюд и полуфабрикатов; знание рецептуры и технологии производства; знание действующих стандартов и технических условий на продукты, сырье, полуфабрикаты. Требования к соискателю: профильное образование и желание работать». Этой информации может быть недостаточно, чтобы составить реалистичный план сопровождаемого трудоустройства для человека с РАС и/или интеллектуальными нарушениями.

В нашем проекте мы неоднократно сталкивались с ситуацией, когда соискатель имеет трудовые навыки, а иногда и профильное образование, заявленное в требованиях, но реальные условия труда и неформальные (возможно, гораздо более важные для потенциального кандидата) требования, предъявляемые на рабочем месте, оказываются гораздо шире и относятся скорее не к профессиональным умениям, а к социальным и адаптивным навыкам.

Поэтому в рамках нашего проекта специалист по сопровождаемому трудоустройству оценивает самые разные аспекты того, как устроена реальная жизнь вокруг будущего рабочего места, и аккумулирует эту информацию в стандартных формах, которые удобны для планирования программы поддержки соискателя и осуществления его сопровождения на рабочем месте.

Задачей сотрудника службы сопровождаемого трудоустройства является предварительная договоренность с представителями бизнеса о их желании и готовности сотрудничать и посещение рабочего места до того, как оно может быть предложено потенциальному соискателю.

Проведение такой выездной оценки на рабочем месте позволяет подобрать для каждого соискателя место потенциальной работы, дающее наибольшие шансы на успешность и устойчивость трудоустройства.

В первом разделе бланка оценки рабочей позиции оценивается и кратко описывается культура организации, затем следует раздел, посвященный видам поддержки на рабочем месте, тому, как на сегодняшний день в организации строится обучение новых сотрудников трудовым операциям и внутренним бизнес-процессам. В завершение следует оценка требований, в нее включаются как физические и академические требования, так и коммуникативные навыки, навыки самостоятельности, самоорганизации и самоконтроля.

Как можно заметить, большая часть проведения этой оценки связана с тем, чтобы выявить уже имеющиеся ресурсы естественной поддержки и использовать их с самого первого рабочего дня максимально эффективно. Например, возможно, в организации уже хорошо организовано и структурировано обучение новых сотрудников, используется визуализация, есть опыт наставничества или применяются другие стратегии поддержки персонала. Необходимо с самого начала помнить, что чем меньше будет вмешательство со стороны службы сопровождаемого трудоустройства, тем выше шансы на снижение этой поддержки в будущем и тем устойчивее и успешнее окажется трудоустройство для конкретного кандидата. Таким образом, задачей всегда становится выявление лишь тех моментов, которые требуют планирования и обеспечения обязательного обучения соискателя и его коллег на рабочем месте с применением аутизм-специфичных методов с доказанной эффективностью, без которых успешное трудоустройство с высокой вероятностью окажется несостоятельным. Это вмешательство, которое будет проводиться силами стороннего, специально обученного персонала службы сопровождаемого трудоустройства. Оно должно быть очень прицельным и учитывающим в том числе интересы работодателя и его сотрудников.

Сопровождение на рабочем месте

После начала работы специалист службы сопровождаемого трудоустройства начинает проведение следующего этапа оценки, который направлен на то, чтобы понять, как работает первоначально составленный план сопровождения, достаточно ли для успешной работы соискателя на новом месте ресурсов естественной поддержки, заранее предусмотренных адаптаций на рабочем месте, в бизнес-процессах, процессах обучения трудовым навыкам.

Для этого нами была адаптирована «Форма оценки – прослеживания ситуации на рабочем месте» («Форма оценки – прослеживания ситуации на рабочем месте» разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»). Данная форма создана на основе Situational Assessment Report, который используется одной из крупнейших компаний, оказывающих услуги сопровождаемого трудоустройства и занимающихся обучением специалистов служб сопровождаемого трудоустройства, Oklahoma Rehabilitation Services. (<https://www.okdrs.gov/sites/g/files/gmc521/f/admin/ESS/ESS-C-139%20%20Situational%20Assessment%20Report%20%28Rev%202022-09-12%29.pdf>)

Форма оценки – прослеживания ситуации на рабочем месте

| | | | |
|--|--|--|--|
| Соискатель: | | Дата: | |
| Специалист по трудоустройству: | | | |
| <p>Шаг 1</p> <p>Оцените поведение соискателя на работе в следующих областях.</p> <p>Используйте шкалу от 1 до 5.</p> <p>Оценку следует ставить после завершения прямого наблюдения за работой. Оценивайте поведение в соответствии с комплексными стандартами конкурентоспособности.</p> <p>1 = Постоянно требуется помощь 2 = Периодически требуется помощь 3 = Поведение соответствует требованиям 4 = Периодически отличное выполнение 5 = Стабильно отличное выполнение</p> | | <p>Шаг 2</p> <p>Для каждой области навыков укажите, к какой категории она относится: основные, желательные или наименее значимые навыки для успешного выполнения задач.</p> <p>О = обязательный навык Ж = не обязательный, но желательный навык М = минимально важный навык</p> | |
| <p>A. Социальные навыки</p> <p>Выберите одно: О Ж М</p> <p>Комфортно чувствует себя с коллегами</p> <p>Интересуется другими</p> <p>Не выглядит чрезмерно отдаленным или отчужденным</p> <p>Выражает свои эмоции в подобающей манере</p> <p>Выражает свое отношение к ситуациям в подобающей манере</p> <p>Сумма, поделенная на 5 = ...</p> | | <p>D. Качество работы</p> <p>Выберите одно: О Ж М</p> <p>Осваивает задачу в отведенное для этого время</p> <p>Аккуратно выполняет работу</p> <p>Работает эффективно (скорость и качество)</p> <p>Ищет и осознает свои ошибки</p> <p>Не требует частых подсказок</p> <p>Исправляет свои ошибки</p> <p>Сумма, поделенная на 6 = ...</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>В. Сотрудничество</p> <p>Выберите одно: О Ж М</p> <p>Комфортно работать в присутствии коллег</p> <p>Внимательно слушает указания</p> <p>Принимает конструктивную критику, не расстраиваясь</p> <p>Выполняет указания без сопротивления</p> <p>Просит дополнительных инструкций, если задача непонятна</p> <p>Сумма, поделенная на 5 = ...</p> | <p>Е. Внешний вид</p> <p>Выберите одно: О Ж М</p> <p>Не проявляет перевозбуждения/агрессии</p> <p>Не устает быстро</p> <p>Воздерживается от неуместных замечаний, не проявляет неподобающего поведения</p> <p>Приходит на работу в надлежащем виде</p> <p>На работе выглядит внимательным и осознанным</p> <p>Сумма, поделенная на 5 = ...</p> |
| <p>С. Рабочие навыки</p> <p>Выберите одно: О Ж М</p> <p>Своевременно приступает к задачам</p> <p>Приходит на работу вовремя</p> <p>Уходит на перерыв только по графику</p> <p>Выполняет индивидуальные задачи в условленное время</p> <p>Поддерживает темп работы в течение всего времени</p> <p>Сумма, поделенная на 5 = ...</p> | <p>Ф. Требования для выполнения задач</p> <p>Выберите одно: О Ж М</p> <p>Соответствие требованиям для выполнения задач (сидит/стоит/ходит/смотрит/поднимает объекты и т.д.)</p> <p>Демонстрирует выносливость и/или способность поддерживать концентрацию и продуктивность</p> <p>Повышает эффективность, когда видит пример выполнения задачи</p> <p>Уделяет внимание деталям во время работы</p> <p>Удовлетворительное выполнение задач, требующих разнообразия/перемен</p> <p>Сумма, поделенная на 5 = ...</p> |

© 2023. Фонд «Обнажённые сердца». Форма разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»

Это, пожалуй, самая часто используемая специалистами по сопровождаемому трудоустройству форма, которая предназначена для того, чтобы оценить, насколько имеющиеся у соискателя навыки соответствуют потребностям на рабочем месте. В ней наряду со степенью поддержки, требующейся для выполнения рабочих операций, оцениваются социальные навыки, навыки сотрудничества, степень уместности внешнего вида и поведения в рамках рабочей культуры данной организации и др. Понятно, что все это специалист службы сопровождаемого трудоустройства должен соотносить с реальным контекстом, ведь и стиль общения, и внешний вид могут значительно различаться даже в рамках одной организации, например для сотрудников офиса и склада.

Обычно данная оценка проводится по окончании первого периода адаптации через две-четыре недели после начала работы, но в некоторых случаях может проводиться и раньше.

Средние результаты оценки в баллах считаются отдельно по каждой из следующих областей.

- A. Социальные навыки
- B. Сотрудничество
- C. Рабочие навыки
- D. Качество работы
- E. Внешний вид
- F. Требования для выполнения задач

Для удобства работы в нашем проекте использовалась шкала интерпретации данных.



1-2.5 = «Красный уровень» = поддержка необходима, оценка прослеживания ситуации на рабочем месте проводится достаточно часто

2.5 - 3.5 = «Практика» = оценка прослеживания ситуации на рабочем месте проводится каждые 3-4 недели

3.5 + = «Так держать!» = оценка прослеживания ситуации на рабочем месте проводится каждые 6 месяцев

Рис. 8. Шкала интерпретации данных оценки ситуации на рабочем месте

Также для каждой области навыков указывается, являются ли навыки, относящиеся к данной области, основными (обязательными), желательными или наименее значимыми для успешного выполнения задач на этом конкретном рабочем месте и в этом коллективе.

Вот несколько коротких примеров.

Соискательница Л., 22 года

Позиция – ассистент торгового зала. Для Л. это первый опыт работы. Л. очень старается все делать правильно, но часто стесняется и боится сделать ошибку.

Средний балл по результатам оценки в разделе «Социальные навыки» получился 2,8.

Эти навыки обязательны для работы на данной позиции. Балл по разделу «Социальные навыки» достаточно высокий, это означает, что в настоящий момент поддержка в этой области не требуется. Можно дать время соискателю для тренировки этих навыков в условиях естественной поддержки, без вмешательства со стороны специалиста службы сопровождения, и провести повторную проверку, например через три-четыре месяца.

Соискатель Р., 23 года

У Р. уже был опыт работы. Однако удержаться на рабочем месте не удавалось – работодателя не устраивало качество работы и/или рабочая дисциплина, после прохождения испытательного срока следовало увольнение.

В результате оценки в разделе «Рабочие навыки» средний балл у соискателя составил 1,8.

Эти навыки обязательны, и, следовательно, сотруднику нужна дополнительная поддержка. Специалистом службы сопровождения были использованы следующие стратегии, которые привели к решению возникших проблем: проведено обучение использованию будильника для напоминания о времени выхода из дома, использована технология анализа задач для оценки рабочей активности, вызывавшей наибольшие затруднения, и вместе с наставником разработана стратегия обучения необходимому навыку, подобраны звукопоглощающие наушники для снижения отвлечений и улучшения внимания.

По этим коротким примерам видно, как проведенная оценка помогает специалисту службы сопровождаемого трудоустройства выбрать самые актуальные в данный момент приоритеты для программы вмешательства и быстро оказать нужную поддержку соискателю и его коллегам в проблемных областях.

Разберем более подробно, каким образом оценка использовалась для разработки программы помощи в нашем проекте. Ниже будет приведено описание работы с несколькими кандидатами, имена которых изменены для обеспечения конфиденциальности, а все совпадения являются случайными.

Кейс С. (описание составлено участниками проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» центра «Работа-і» в Санкт-Петербурге)

В 2021 году в компанию по производству пищевых продуктов на позицию помощника повара вышла работать участница проекта С.

У кандидата II группа инвалидности, она окончила коррекционную школу, в дальнейшем нигде не обучалась и пока не хочет продолжать обучение.

В индивидуальной программе реабилитации указано, что у С.:

- первая степень ограничения способности к общению;
- вторая степень ограничения способности к обучению;
- вторая степень ограничения способности к трудовой деятельности;
- вторая степень ограничения способности к контролю за своим поведением.

Она нуждается бессрочно: в медицинской реабилитации, профессиональной ориентации, содействии в трудоустройстве.

С. не может заниматься трудовой и профессиональной деятельностью, которые при снижении познавательных функций могут привести к угрозе жизни и/или потере здоровья ее и/или других людей. Работа разрешена только в оптимальных, допустимых условиях труда и с дополнительными перерывами. В оснащении специального рабочего места не нуждается.

Постоянно требуются социально-психологическая, социально-производственная, социально-средовая адаптация и уяснение порядка предоставления и получения услуги в оформлении документов.

При знакомстве (собеседовании) с работодателем С. выглядела рассеянной и неуверенной в себе («Не знаю, что я вообще могу»).

Внешний вид неопрятный (растрепанные волосы, одежда не по погоде), отсутствовали очки, которые необходимы для работы (зрение плохое). В общении с работодателем использовала много слов-паразитов и не могла четко формулировать свои мысли.

Для С. важны четкие инструкции, она теряется, когда их нет, даже если она уже знает рабочий функционал. Новые задачи осваивает медленно, нужны дополнительные подсказки и поддержка.

Аккуратная в работе, но от этого медлительная. Когда торопится, ее внимание рассеивается и С. делает ошибки. Сама не ищет свои ошибки, но сразу же их исправляет. Часто обращалась с вопросами к руководителю на рабочем месте, даже если знала ответ (просто сомневалась в себе).

Кандидат: *«Мне было страшно сделать ошибку. Когда я их совершаю, начинаю на себя злиться, потому что неправильно делаю. Боюсь, что на меня начнут ругаться. Из-за того что взяла на себя такую ответственность, я также начинаю волноваться и нервничать. Но каждый день спрашиваю и проверяю, правильно ли я делаю».*

Описание позиции

Должность: помощник повара.

Функционал: подготовка, нарезка и вяление томатов со специями.

Дополнительный функционал: нанесение наклеек на банки и их маркировка.

Рабочий день: пятидневная рабочая неделя, с 10:00 до 18:00

(по ИПР допустима 35-часовая рабочая неделя).

Результаты оценки-прослеживания после первого месяца работы

Первый месяц работы показал, что С. нуждается в поддержке в вопросах внешнего вида, формировании рабочих навыков, улучшении качества работы, сотрудничества с коллегами и руководителем. Также у нее были низкие показатели в оценке требований для выполнения рабочих задач. В частности, она:

- не демонстрировала выносливость и/или способность поддерживать концентрацию и продуктивность в работе;
- не повышала эффективность работы, когда видела пример выполнения задачи;
- не уделяла внимание деталям во время работы;
- неудовлетворительно выполняла задачи, требующие разнообразия/перемен и быстрого переключения внимания.

Были проблемы с дисциплиной и расчетом времени: опоздания на работу (проспала, опоздала на автобус), ушла на перерыв, т.к. не нашла руководителя, оставив срочную задачу.

Данные оценки-прослеживания С. после первого месяца работы

- A.** Социальные навыки – 2,6
- B.** Сотрудничество – 2,1
- C.** Рабочие навыки – 2,0
- D.** Качество работы – 2,3
- E.** Внешний вид – 2,2
- F.** Требования для выполнения задач – 2,2

По результатам оценки для С. были разработаны визуальные инструкции, так как ей было сложно запомнить последовательность использования духовых шкафов. Это происходило, даже несмотря на то что ее работа предполагала выполнение повторяющихся действий. С. постоянно обращалась к руководителю с вопросами (была не уверена в выборе), поэтому была разработана инструкция по пошаговому пользованию духовыми шкафами (рис. 9).

Порядок включения духовых шкафов:

Шкаф А (16 уровней)

1. Включить шкаф
2. Кнопка времени → кнопки движения что бы выбрать увеличить или уменьшить время
3. Кнопка температуры → кнопки движения что бы выбрать увеличить или уменьшить время
4. Готово!
5. Выключение в конце использования



Шкаф Б (10 уровней)

1. Включить шкаф.
2. Кнопка времени → кнопки движения что бы выбрать увеличить или уменьшить время.
3. Кнопка температуры → кнопки движения что бы выбрать увеличить или уменьшить время.
4. Готово!
5. Выключение в конце использования.



Шкаф В (10 уровней)

1. Включить шкаф (Горит зеленая лампочка, кнопка на отметке I).
2. Установить переключатель времени на нужное количество часов (Точка на рукоятке указывает на выбор).
3. Установить переключатель температуры на нужное количество градусов (Точка на рукоятке указывает на выбор).
4. Готово!
5. Выключение в конце использования (Лампочки не горят, кнопка на отметке O).



Рис. 9. Визуальная инструкция по пошаговому использованию духовых шкафов

По этой визуальной инструкции С. смогла включить, настроить и выключить все имеющиеся шкафы. В дальнейшем в работе она самостоятельно пользовалась данной инструкцией и задавала меньше вопросов руководителю, т.к. могла самостоятельно подтвердить свой выбор.

Были разработаны цветовая и описательная инструкции по сортировке томатов после вяления (рис. 10). С. смогла самостоятельно разложить конкретные виды томатов по разным контейнерам (в зависимости от вида томата для дальнейшего использования в производстве). Раньше трудность возникала в их сортировке, ее выбор всегда был правильный, но ей необходимо было постоянное подтверждение этого выбора. С. могла раскладывать томаты только под присмотром руководителя, задавая уточняющие вопросы.

Разбираем помидоры по контейнерам:

| | |
|---|--|
|  <p>Горелые</p> | <p>Отличия:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <u>есть</u> черный темно-коричневый коричневый цвет2. на ощупь сухие |
|  <p>Сухие</p> | <p>Отличия:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <u>нет</u> черного темно-коричневого коричневого цвета2. на ощупь сухие |
|  <p>То, что надо! (готовые)</p> | <p>Отличия:</p> <ol style="list-style-type: none">1. на ощупь упругие, но внутри нет «мяска»2. гнутся, но не ломаются |
|  <p>Сырые (их надо доделать)</p> | <p>Отличия:</p> <ol style="list-style-type: none">1. блестят сильнее других2. на ощупь мягкие, перекатываются с «мяском» |

Рис. 10. Визуальная инструкция по сортировке томатов по категориям

Использование визуальной поддержки помогло С. стать более уверенной в своем выборе, повысились качество и скорость сортировки томатов. Благодаря этим инструкциям работодатель смог доверять С. самостоятельную работу.

Данные оценки-прослеживания через шесть месяцев после начала работы

- A. Социальные навыки – 3,0
- B. Сотрудничество – 3,2
- C. Рабочие навыки – 2,6
- D. Качество работы – 2,8
- E. Внешний вид – 2,6
- F. Требования для выполнения задач – 2,6

Визуальная поддержка для всех сотрудников организации

В процессе взаимодействия с работодателем были выявлены трудности, которые касались соблюдения корпоративных стандартов. Регламенты озвучивались устно, разработанных внутренних документов и коммуникационной инфографики разработано не было. Поэтому любое напоминание о правилах носило стихийный характер и больше воспринималось как личная претензия к конкретному сотруднику. В рамках совместной работы с работодателем были разработаны визуальные инструкции с детальным описанием последовательных действий (рис. 11, 12, 13, 14).



Рис. 11. Визуальная инструкция по внешнему виду сотрудников



Рис. 12. Визуальная инструкция по уборке и необходимости смены перчаток



Рис. 13. Визуальная инструкция по правильному использованию уборной в рабочее время на производстве



Рис. 14. Визуальная инструкция по мытью рук

Данные визуальные инструкции (инфографика) помогли наладить внутреннюю коммуникацию в команде. Наличие правил позволило каждому сотруднику сверяться с требованиями и должным образом их соблюдать, что положительно повлияло на коллективную и личную ответственность.

Работодатель: *«Мне кажется, инфографика – очень полезная вещь. Особенно когда она поделена на блоки. Внизу, например, у нас размещена основная инструкция, где прописаны азы о том, как соблюдать простые гигиенические правила. А дальше можно адаптировать инфографику под производство и рабочее место. <...> Очень важно делиться этим опытом с другими работодателями, потому что мы уже проходили сложные ситуации, споры, ошибки. Но в результате все сложилось очень комфортно».*

Кейс Л. (описание составлено участниками проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» центра «Работа-и» в Санкт-Петербурге)

В компанию, занимающуюся выдачей подержанных вещей нуждающимся, на позицию комплектовщика центра выдачи был принят участник проекта Л.

Портрет кандидата

Л. – молодой человек с выраженными чертами РАС, испытывал наибольшие трудности с освоением рабочих задач в отведенное для этого время, со скоростью работы. Л. медлительный, а присущая ему педантичность часто играла отрицательную роль в работе, так как он уделял слишком много времени отдельным деталям, мог заикливаться на них. Ему требовались частые подсказки, были трудности с переключением с одной задачи на другую, если Л. не знал, как поступить в той или иной ситуации, он мог сидеть, думать и пытаться найти нужное решение, но это не удавалось сделать самостоятельно. Л. не мог обратиться за помощью, считая, что он сам должен решить рабочую задачу. Кроме того, были трудности с коммуникациями в рабочем коллективе – Л. трудно инициировать общение, выражать свои потребности, хотя он отмечал, что другие люди ему интересны и он хочет общаться, а работа приносит ему радость. В этом, несомненно, заключается его ресурс.

Описание позиции

Должность: комплектовщик центра выдачи.

Цель работы предприятия: бесплатная выдача одежды незащищенным категориям населения.

Функционал: сортировка одежды, поступившей на склад.

Дополнительный функционал: помощь в выносе и размещении отсортированных вещей в зал, поддержание порядка в зале.

На склад в больших черных мешках поступает одежда, расфасованная по категориям: мужское, женское, детское, большие размеры, аксессуары, обувь. Мешки имеют соответствующую маркировку.

Сортируются вещи по наличию дефектов, к которым относятся: пятна (больше диаметра подушечки пальца), разрывы, катышки, обветшание ткани, нерабочие молнии/замки. Если на вещи есть дефект, то необходимо определить, из чего она сделана. Если ткань натуральная – вещь отправляется на переработку (в бочку с маркировкой «ветошь»), если синтетическая – в мусор. Одежда без дефектов крепится на вешалки и передается в зал. В случае сомнений в наличии дефекта вещи идут в бочку «сомнительное».

К поддержанию порядка в зале относится:

- «поправление» одежды, если она висит не в соответствии с инструкцией;
- сбор пустых вешалок;
- перевешивание вещей в соответствии с категориями.

График работы: неполная рабочая неделя с неполным рабочим днем (частичная занятость). Первая неделя: понедельник, среда, пятница. Вторая неделя: вторник, четверг. По четыре часа с 10:00 до 14:00.

Результаты оценки-прослеживания через один месяц

- A.** Социальные навыки – 3,2
- B.** Сотрудничество – 3,6
- C.** Рабочие навыки – 2,0
- D.** Качество работы – 1,8
- E.** Внешний вид – 4,2
- F.** Требования для выполнения задач – 3,2

Данные, полученные в результате оценки ситуации на рабочем месте через один месяц, показали, что основные трудности связаны с качеством работы, темпом и со способностью запросить дополнительные инструкции. Была выявлена взаимосвязь между качеством работы и точностью инструкций по сортировке одежды, так как функционал не имел единого алгоритма. Л. затрачивал больше усилий на оценку каждой вещи, и, соответственно, страдал темп работы.

Естественная поддержка

В первый месяц работы упор был сделан на естественную поддержку. Л. был определен в пару к сотруднику, который занят идентичным функционалом, мог все показать и дать своевременную обратную связь по спорным моментам в сортировке вещей. Такая поддержка обеспечила мягкий ввод кандидата во все нюансы работы, что было просто необходимо для Л. Также в качестве естественной поддержки можно отметить лояльность наставника в виде возможности при сортировке откладывать вещи, которые вызывают сомнение, в отдельную кучку, позже наставник проводил дополнительный контроль этих вещей.

Естественная поддержка для Л. и всех сотрудников компании

Были определены виды поддержки для адаптации кандидата, которые позволяют ему закрепиться на рабочем месте.

- Измерительный шаблон, позволяющий определить категорию одежды (детская, подростковая, взрослая), к которой относится вещь. Таким шаблоном послужили засечки на столе, сделанные с помощью клейкой цветной ленты.
- Плакат со схематичным изображением «пути вещи» с разбивкой на категории, который может меняться в зависимости от количества дефектов.

При создании визуальной поддержки для Л. мы столкнулись с трудностями, связанными с тем, что ранее рабочий процесс не был описан. Основная сложность заключалась в том, что он имеет ряд особенностей, таких как индивидуальное видение, ценность вещи, вкус отдельного сотрудника, а успех в правильности выбора пути вещи обусловлен «насмотренностью» сотрудника, а не четко прописанными критериями. При создании плаката стояла задача: описать многообразие рабочих нюансов и заключить их в один алгоритм.

Главная цель материала – создание понятной инструкции, которая позволит Л. выполнять задачу по сортировке одежды продуктивно, не прибегая к помощи наставника и сохраняя темп в работе. Наличие визуальной инструкции компенсирует его дефициты – трудности с исполнительными функциями в ситуации принятия самостоятельного решения.

Схема должна была отвечать следующим требованиям:

- быть читаемой и понятной;
- профессиональные обозначения должны в точности звучать так, как это принято в рабочем коллективе;
- отражать всю возможную вариативность работы с вещью на рабочем месте.

Так как нужно было вместить многообразие важной информации на одной плоскости, мы применили:

- ранжирование самих категорий (вещей) по их востребованности – вещи были разделены на те, которые берут чаще и, наоборот, реже;
- кодирование информации цветом: красный – вещь не идет в зал, зеленый – вещь проходит дальше, черный – нужно посчитать, действует накопительная система баллов;
- накопительная система баллов – подсчет дефектов: если более трех, вещь не идет в зал.


На каждом этапе создания продукта визуальная поддержка проходила согласование с коллективом компании и анализировалась с нашей стороны через выполнение данного функционала на рабочем месте. Наша цель – чтобы данная поддержка была полезной и эффективной, а главное – удобной для любого сотрудника компании.


ВЕЩИ, КОТОРЫЕ БЕРУТ РЕЖЕ


| | | | |
|--|---|---|--|
|  <p>Жакеты Кардиганы Строгие пиджаки Мини-юбки Юбки-карандаши Джинсы «рваные» с заклёпками, стразами и потёртостями Нарядные платья Блузы Короткие шорты Шляпы Классические брюки Перчатки Купальники Галстуки Рубашки Детское до 3х лет Белые вещи Одежда для подростков(xs/s)</p> | <p>Вещь остаётся</p> | <p>Вещь положить в мусор/ветошь: синтетика – мусор натуральная ткань – ветошь</p> | <p>Проверить на три дефекта:</p> <p>✓ – 1-2 дефекта, Оставить</p> <p>✓ – 3 и более дефектов, в мусор/ветошь</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Дырка на подкладке <input type="checkbox"/> Дырка по шву (более 1 см) <input type="checkbox"/> Молнии на карманах (декоративные) не работают <input type="checkbox"/> Отсутствие пуговиц <input type="checkbox"/> Наличие катышков на отдельных участках <input type="checkbox"/> Синтетический материал |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ткань выглядит новой • Дырка по шву (до 1 см) | <ul style="list-style-type: none"> • Ткань выглядит старой • Вытянутые участки ткани; нарушена форма • Ткань на ощупь легко порвётся • На ткани есть дырка • Центральные молнии/замки/застёжки не работают • Наличие катышков на всём материале • Наличие пятна • Наличие зацепок | | |

Рис. 15. Пример визуальной поддержки – плакаты с инструкциями по сортировке одежды

ВЕЩИ, КОТОРЫЕ ВОЗЬМУТ







Вещь остаётся

Вещь положить в мусор/ветошь: синтетика—мусор, натуральная ткань—ветошь

Проверить на три дефекта:
 ✓ – 1-2 дефекта, **Оставить**
 ✓ – 3 и более дефектов, **в мусор/ветошь**

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>Джинсы(классика) Джоггеры/брюки на резинке Футболки/поло Майки Спортивные брюки/штаны Толстовки/худи Спортивные костюмы Джемперы/свитшоты Трикотажные платья Спортивные жилетки Ветровки Свободные юбки Одежда больших размеров (L-XXXXXL)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Дырки на подкладке • Дырка по шву(до 5 см) • Отсутствие пуговиц • Наличие катышков на отдельных участках • Ткань на ощупь не порвётся • Пятно сзади размером меньше ногтя | <ul style="list-style-type: none"> • Ткань на ощупь легко порвётся • Центральные молнии/застёжки не работают • Большая заметная дырка(более 2,5 см) • Спереди более двух дырок • Пятно спереди (более 1 см) | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Наличие катышков на всём материале <input type="checkbox"/> Наличие зацепок <input type="checkbox"/> Не работающие молнии на карманах <input type="checkbox"/> Вытянутые участки ткани; нарушена форма <input type="checkbox"/> На ткани есть небольшая дырка <input type="checkbox"/> Пятно меньше ногтя <input type="checkbox"/> Пятно больше ногтя сзади |
|---|--|--|--|

Рис. 15. Пример визуальной поддержки – плакаты с инструкциями по сортировке одежды

Л.: «Плакат мне помогает посчитать, сколько дефектов. Если на рубашке нет пуговиц, наличие катышек, четыре пятна больших, я отправляю ее в ветошь». Л. отметил, что если вещь не прошла отбор и нужно принять решение положить ее в мусор или в ветошь, то на плакате можно найти подсказку: «Если у рубашки ткань хлопчатобумажная, то она пойдет в ветошь». «По плакату мне легче ориентироваться», – добавил Л.

Результаты оценки-прослеживания через шесть месяцев

- A.** Социальные навыки – 3,8
- B.** Сотрудничество – 3,6
- C.** Рабочие навыки – 3,6
- D.** Качество работы – 3,3
- E.** Внешний вид – 4,8
- F.** Требования для выполнения задач – 4,6

Качество работы Л. больше не вызывает нареканий. В коллективе им довольны. Следующая оценка может быть проведена по запросу Л. или работодателя. Служба сопровождаемого трудоустройства поддерживает регулярные телефонные контакты с ними для контроля устойчивости трудоустройства.

Как можно видеть из приведенных выше примеров, программа поддержки всегда является индивидуальной и требует от сотрудников службы сопровождаемого трудоустройства навыков коммуникации со всеми вовлеченными сторонами и знания методов поддержки с доказанной эффективностью.

Таким образом, проводя оценку, в нашем проекте мы определяем конкретные области, в которых есть потребности. Затем мы связываем стратегии, основанные на доказательствах, с конкретными навыками человека в этих областях и смотрим, поддерживает ли выбранная стратегия их развитие.

Сначала мы определяем конкретные проблемные области, используя анализ задач. Затем разбиваем необходимые кандидату навыки на мелкие шаги и используем в обучении методы, основанные на доказательствах.

Необходимо также помнить, что независимость на рабочем месте может выглядеть по-разному для разных людей. Кто-то из клиентов службы сопровождаемого трудоустройства нуждается в длительном, а то и постоянном сопровождении, а кому-то достаточно трех-шести месяцев сопровождения с постепенным отходом от поддержки.

Дальнейшая поддержка может выглядеть по-разному в зависимости от потребностей конкретных людей. В некоторых случаях достаточно только естественной поддержки, а для кого-то служба сопровождаемого трудоустройства может запланировать проведение регулярной оценки ситуации на рабочем месте. Важно оставить возможность для работодателя обращаться в службу сопровождаемого трудоустройства в связи с изменениями ситуации. Для обеспечения устойчивого трудоустройства некоторых соискателей работодатель и служба сопровождаемого трудоустройства продолжают взаимодействие на регулярной основе в течение длительного времени. Все эти варианты обсуждаются и выбираются соискателем, работодателем и сотрудниками службы сопровождения.

Раздел 6. Взаимодействие с работодателями

Для этой части отчета мы выбрали несколько фраз из интервью с работодателями, которые достойны того, чтобы стать ее девизом: «Не бояться. Пробовать. Откинуть стереотипы. Относиться без предубеждений».

Программы сопровождаемого трудоустройства для людей с особенностями развития – одно из многих направлений, которые могут быть реализованы для улучшения качества их жизни. К иным направлениям можно отнести программы сопровождаемого проживания, досуговой занятости, психологической поддержки и т.д.

Можно сказать, что программы помощи и поддержки в трудоустройстве являются наиболее сложными для запуска и успешного воплощения. Это вызвано большим количеством вовлеченных сторон, решающих разные задачи, сложностью обучения персонала служб сопровождаемого трудоустройства и отсутствием опыта применения стратегий с доказанной эффективностью.

Серьезным вызовом в ходе проведения проекта стали задачи, связанные с поиском, привлечением и последующим взаимодействием с работодателями.

В этом разделе мы хотели бы поделиться своими наблюдениями, выводами, а также наблюдениями и выводами некоторых работодателей – участников проекта.

Как мы писали ранее, работодателями могли стать совершенно разные организации: коммерческие, некоммерческие и государственные. Крупные международные или российские, представители среднего или малого бизнеса.

Обсуждая подход к поиску возможных партнеров, нами было сформулировано несколько важных критериев.

1. Уже существующие отношения или ясные намерения их создать. Это означает, что у организации либо уже есть опыт трудоустройства людей с особенностями развития, либо есть заинтересованность в построении успешной истории взаимодействия с этой категорией сотрудников.

2. Наличие ряда предикторов успешного трудоустройства, выявленных и сформулированных на предыдущем этапе нашего проекта. К ним можно отнести поддержку руководства на всех уровнях, готовность к внесению изменений, необходимых для адаптации нового сотрудника, в ежедневные рабочие процессы, готовность принять необычное поведение человека с особенностями развития. Стоит отметить, что ряд предикторов, которые также играют существенную роль в успехе трудоустройства, выявить можно только в процессе последующего взаимодействия, но держать их в голове тоже нужно. Среди них ясная структура коммуникаций внутри организации, четкая формулировка профессиональных задач и ответственностей, предсказуемые и понятные рабочие ситуации и отношения.
3. Отрасль. Безусловно, мы обращали внимание на то, что потенциальные партнеры проекта работают в законодательно разрешенных и этически приемлемых сферах деятельности.

Поиск бизнес-партнеров в сопровождаемом трудоустройстве

Процесс поиска бизнес-партнеров в сопровождаемом трудоустройстве можно разбить на несколько этапов:

1. Поиск бизнес-партнера.

Для этого в каждой из команд сопровождения потребовалось выделить сотрудника, отвечающего за это направление. К примеру, у благотворительного фонда «Рауль» имелся огромный опыт в области привлечения работодателей, работающая система CRM и налаженные процессы. Для двух других служб сопровождения этот функционал стал новым и требующим от сотрудников освоения дополнительных навыков и подходов.

Мы считаем крайне важным обратить внимание на то, что от сотрудников, наделенных задачами поиска, привлечения и взаимодействия с работодателями, потребуются навыки, схожие с навыками сотрудников корпоративных продаж или фандрайзинга.

Каналы поиска работодателей достаточно разнообразны, от личных контактов (например, руководство некоммерческой организации, семьи участников проекта – соискателей) до сотрудничества с биржами по трудоустройству. От выступлений на мероприятиях до «холодных» обзвонів или прямых визитов в компании города.

Важным является наличие заранее разработанного, короткого, четко сформулированного предложения (elevator pitch), с которым можно обратиться к лицу, принимающему решение, расположив этого человека к дальнейшему более подробному разговору.

2. Привлечение работодателей.

Существует немало инструментов привлечения партнеров, и их перечисление – не наша цель. Пожалуй, мы отметили бы необходимость оформления презентации и «раздаточных» материалов о проекте (не забывая о визитках сотрудников!). В презентации важно отметить уже имеющийся успешный опыт в области трудоустройства или, если таковой отсутствует, можно привести опыт в смежных областях (например, социально-бытовое ориентирование или досуг) либо опыт других программ сопровождаемого трудоустройства, на которые вы готовы сослаться.

3. Взаимодействие с работодателями.

Все работодатели, участвующие в нашем проекте, отмечали возможность взаимодействия со службой сопровождаемого трудоустройства как один из ключевых факторов успеха.

Жанна, директор предприятия быстрого обслуживания сети «Вкусно – и точка»:
«...Д. (о сотруднике с особенностями развития. – Прим. авторов) курировали сотрудники службы сопровождения, его поддерживали, помогли собрать необходимые для приема на работу документы. Насколько я знаю, его даже подготовили на внутренней площадке Работа-і, возможно, поэтому процесс адаптации прошел гладко».

При этом формат и интенсивность взаимодействия меняются со временем в зависимости от степени потребности в поддержке со стороны работника с особенностями развития.

Надежда, «НтехЛаб»: *«... В рабочей действительности нужен человек, который будет сконцентрирован на том, чтобы людей (сотрудников с особенностями развития. – Прим. авторов) погружать. Я как руководитель тоже вовлекалась в этот процесс, но я не могу отдавать все 100% своего времени на это, потому что у меня есть еще другие задачи. Поэтому да, Анастасия (сотрудник службы сопровождения) являлась таким связующим звеном, помогая выполнять задачи. Это было очень ценно, потому что она знала ребят, а ребята нас нет – и, конечно, они больше доверяли Анастасии. Затем, спустя 1,5 месяца, она уже не участвовала в наших онлайн-встречах, а наше общение с ребятами становилось всё лучше».*

О том, как оценивать потребность в поддержке, мы подробно рассказали выше. Форматы взаимодействия, которые доказали свою актуальность, – личные встречи, особенно в начале совместной работы, а впоследствии звонки и коммуникация в мессенджерах с возможностью пересылки фото- и видеоматериалов. Важно заранее договориться о регулярных коммуникациях и придерживаться этого.

4. Адаптация рабочих мест.

В опубликованном нами в 2020 году обзоре программ сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями адаптации рабочих мест был посвящен специальный раздел.

Адаптации рабочего места, бизнес-процессов, сопровождения, отношений в коллективе, политики организации-работодателя являются необходимым компонентом успешного и долгосрочного трудоустройства людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями. Такие адаптации хорошо описаны, универсальны для самых разных рабочих мест, различных областей индустрии, опираются на практики с доказанной эффективностью и результативны только в случае их индивидуализированного применения на основе потребностей конкретного соискателя и интересов бизнеса. Наиболее эффективна совместная разработка адаптаций работодателем и провайдером услуг сопровождаемого трудоустройства, учитывающая результаты оценки сильных и слабых сторон сотрудника с РАС и/или интеллектуальными нарушениями.

В частности, согласно международным данным, 65% специальных мер, принятых для адаптации новых сотрудников на рабочем месте, не требуют дополнительных затрат, 55% требуют однократных вложений.

Опыт, полученный в нашем пилоте, также подтверждает, что меры по адаптации сотрудников с РАС и/или интеллектуальными нарушениями либо совершенно не требуют дополнительных инвестиций, либо влекут незначительные финансовые затраты.

Жанна, «Вкусно – и точка»: *«Я думала, что придется затрачивать больше дополнительных учебных процессов, больше времени на адаптацию Д. и что возникнут какие-то дополнительные сложности. Слава богу, это все не оправдалось, дополнительных сложностей не возникло».*

Надежда, «НтехЛаб»: *«Иногда нужно побольше отвечать на вопросы, иногда нужно прописать то, что тебе кажется очевидным. Но если рассматривать это в целом, с точки зрения рабочего процесса, то в этом нет ничего плохого. Я по себе заметила – чем более подробно ты прописываешь какие-то вещи, тем лучше сам понимаешь, переосмысливаешь, как и что происходит вокруг».*

Марина, «Мелон Фэшн Груп»: *«Единственное, что поменяли, – это, конечно же, обучение, наставничество наших директоров, которые принимали к себе на работу ребят с инвалидностью. Это единственное изменение, которое потребовалось».*

Раздел 7. Инклюзия

Один из самых важных аспектов, который остается весьма сложным в нашем проекте, – это сохранение движения в сторону реальной инклюзии людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями в жизнь общества.

Думая об инклюзии, важно помнить, что трудоустройство – это важная часть человеческой жизни и на работе большинство людей не только зарабатывают деньги, производя материальные и духовные ценности, услуги и знания, но еще и реализуют себя, строят карьеру, становятся частью больших коллективов и маленьких команд, объединенных общими целями. А еще на работе многие находят единомышленников и друзей, вместе с ними справляют праздники, делятся успехами и неудачами.

В связи с этим для специалистов службы сопровождаемого трудоустройства возникают важные вопросы: не остается ли человек с нарушениями на рабочем месте в изоляции? Становится ли он полноправным участником повседневной социальной жизни?

В рамках наших первых шагов по развитию сопровождаемого трудоустройства мы пока не очень приблизились к ответам на эти вопросы. Однако мы стараемся, чтобы инклюзия постоянно оставалась в фокусе внимания всех участников нашего проекта. Для этого нами была разработана форма сбора данных «Инклюзия на рабочем месте» (Форма сбора данных «Инклюзия на рабочем месте» разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» по материалам Institute for Community Inclusion).

Эта оценка помогает понять, насколько реальной становится инклюзия соискателя в рабочую среду, и на основании этого вместе с соискателем и представителями бизнеса подумать, какие шаги могут быть предприняты для улучшения ситуации. Такие обсуждения, по нашему мнению, помогают тому, чтобы инклюзивные идеи глубже проникали в общество и улучшали практику работы службы сопровождаемого трудоустройства.

Инклюзия на рабочем месте

| | | Комментарии |
|----|--|-------------|
| 1 | Ориентация и обучение. Сотрудник с инвалидностью обучается: во время проведения ориентации; от наставника на работе; в ходе обычной для организации программы обучения? | |
| 2 | Коллеги на той же позиции. Есть ли коллеги (их число) на той же или похожей позиции? | |
| 3 | Работа вместе с коллегами. Как часто сотрудник с инвалидностью работает с кем-то из коллег при выполнении рабочих задач (число таких коллег)? | |
| 4 | Помощь коллегам. Как часто в течение дня сотрудник с инвалидностью помогает коллегам по работе? Он/она когда-либо инициирует это? | |
| 5 | Расписание работы. Соответствует ли расписание работы сотрудника с инвалидностью расписанию его/ее коллег? | |
| 6 | Собрания. Сотрудник с инвалидностью посещает обычные рабочие собрания? | |
| 7 | Правила. К сотруднику с инвалидностью применяются те же правила, что и к другим сотрудникам? | |
| 8 | Имя. Появляется ли имя сотрудника с инвалидностью на доске объявлений, в общих расписаниях, списках телефонных номеров или других списках? | |
| 9 | Продвижение по службе. Получает ли сотрудник с инвалидностью поддержку в карьерном росте / для продвижения по службе в компании? | |
| 10 | Мессенджеры / голосовая почта / электронная почта. Если у сотрудников на аналогичных должностях они есть, то имеются ли они у сотрудника с инвалидностью? | |
| 11 | Язык. Использует ли сотрудник те же специальные термины, язык или жаргон, что и другие на работе? | |
| 12 | Предметы на рабочем месте. Есть ли у сотрудника те же предметы, что и у других сотрудников (шкафчик, ключ, удостоверение и т.п.)? | |
| 13 | Оборудование. Включает ли работа использование оборудования, которое используют другие (станки, оборудование, рабочий телефон, рация, отдельный компьютер и т.п.)? | |
| 14 | Униформа/одежда. Носит ли сотрудник с инвалидностью такую же униформу/одежду, бейдж, что и другие его коллеги? | |

| | | |
|----|--|--|
| 15 | Оплата. Оплачивается ли работнику с инвалидностью его работа таким же образом, как и остальным? Получает ли работник такую же заработную плату, как и другие работники? | |
| 16 | Льготы. Получает ли работник те же льготы, что и другие работники? | |
| 17 | Программы компании. Есть ли в компании такие программы, как касса взаимопомощи, фитнес-клуб, совместное пользование автомобилями, помощь по уходу за детьми и т.д.? Если да, то участвует ли сотрудник в какой-либо из них? | |
| 18 | Анализ достижений/производительности. Если анализ достижений/производительности является обычным условием работы, проверяется ли эффективность работы сотрудника с инвалидностью руководителем аналогичным образом? | |
| 19 | Запрашиваемая обратная связь. Обычно руководитель спрашивает у сотрудников их мнение или предложения? Если да, запрашивается ли обратная связь от сотрудника с инвалидностью? | |
| 20 | Социальное общение. Как часто в течение дня сотрудник общается с коллегами? | |
| 21 | Социализация. Общается ли сотрудник с коллегами в нерабочее время? | |
| 22 | Обед. Сотрудник принимает пищу вместе с коллегами? | |
| 23 | Перерыв. Сотрудник уходит на перерывы вместе с другими коллегами? | |
| 24 | Обычаи во время перерывов. Существуют ли неформальные социальные обычаи, связанные с перерывом (скидываться на кофе, принести что-то к чаю и т.д.)? Участвует ли в этом сотрудник с инвалидностью? | |
| 25 | Празднование дней рождения. Является ли празднование дня рождения частью рабочей культуры? Знают ли коллеги день рождения сотрудника с инвалидностью? | |
| 26 | Торжества на рабочем месте. Участвует ли сотрудник с инвалидностью в праздновании на рабочем месте, например, дней рождения коллег? Подписывает групповые открытки для коллег? Участвует в сборе денег на подарки коллегам? Дарит открытки к праздникам другим? | |
| 27 | Организованные общественные мероприятия. Если на рабочем месте организованы общественные мероприятия, такие как ежегодный пикник или спортивные командные соревнования, участвует ли в них сотрудник с инвалидностью? | |
| 28 | Социальные выходы. Участвует ли сотрудник в социальных выходах с коллегами вне работы (например, кафе, кино, бар, боулинг)? | |

| | | |
|----|--|--|
| 29 | Транспорт. Сотрудник использует обычный общественный или личный транспорт, чтобы добираться до работы? | |
| 30 | Стаж работы. Как долго сотрудник с инвалидностью работает в этой сфере? Происходит ли интеграция в рабочую культуру соразмерно продолжительности работы? | |
| 31 | Членство в профсоюзе. Если существует профсоюзное объединение, является ли сотрудник его членом? Знает ли он/она о проблемах профсоюзов? Участвуют ли в профсоюзной деятельности? | |

© 2023. Фонд «Обнажённые сердца». Форма разработана в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями»

Данный отчет подготовлен командой проекта:

Экспертами Фонда – клиническим психологом Татьяной Морозовой и детским неврологом Святославом Довбня и руководителем проекта «Сопровождаемое трудоустройство» Ольгой Шамайко.

Благодарности

Мы благодарим за поддержку проекта, участие в его реализации и подготовке настоящего отчета:

Наших учителей:

- Участников проекта «Сопровождаемое трудоустройство» - людей с аутизмом и/или интеллектуальными нарушениями и членов их семей.
- Кейтлин Мо Тейлор — преподавателя факультета эрготерапии, университета Нью Мексико, США, сертифицированного эрготерапевта
- Сотрудников службы сопровождаемого трудоустройства Центра поддержки семьи «Обнажённые сердца» (Нижний Новгород) Татьяну Крупину, Надежду Сахарову, Анастасию Короткову, Егора Шахина, Елену Курицыну.
- Сотрудников службы сопровождаемого трудоустройства Центра «Работа-Ай» (Санкт-Петербург) Елену Орлову, Анастасию Тюрину, Оксану Султыгову и лично директора Илью Сметанина
- Благотворительный фонд «Рауль» и лично президента Михаила Кривоноса
- Благотворительный фонд «Жизненный путь» и сотрудников фонда Татьяну Лукович, Марию Полынкину и Бориса Когана-Лернера

- Работодателей, участвующих в проекте трудоустройства людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями, и сотрудников, которые оказывают поддержку людям с РАС на рабочих местах.

Всех, кто помогал нам в создании этого отчета:

- Philin Philgood и лично Алексея Сучилина и Наталью Дроздовскую
- Независимое исследовательское агентство O+K Research и команду, работавшую над проведением социологических исследований
- Марию Кравченко (редактура и корректура)
Владимира Некрасова (верстка и дизайн)

Без вас, вашей готовности к сотрудничеству, вашего доверия, желания работать, наш проект бы не состоялся.

© 2023 Фонд «Обнажённые сердца»

