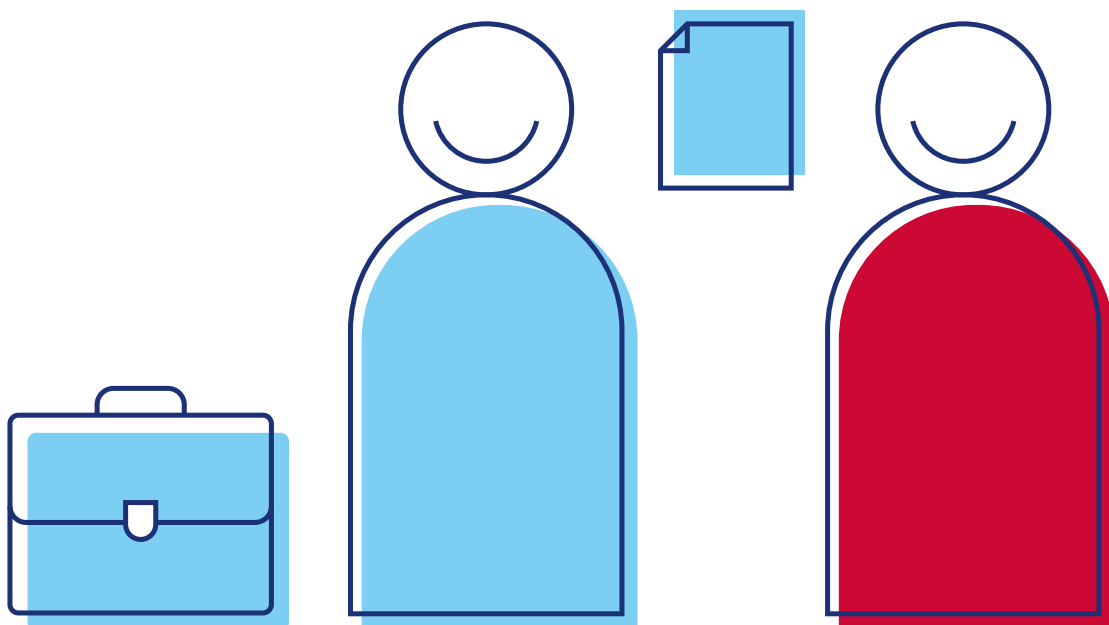




Программы сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями: обзор российского и международного опыта. 2020–2021

В рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство»,
реализуемого при грантовой поддержке The Coca-Cola Foundation



Содержание

Вступление	3
«Невидимая инвалидность». Актуальность проекта	6
Общие выводы	13
Базовые концепции инклюзивного общества	20
Сопровождаемое трудоустройство в контексте инклюзивного общества	27
Описание проекта	33
Целевая группа проекта	38
Международный опыт в области сопровождаемого трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями	47
Обзор программ сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в России	78
Сопровождаемое трудоустройство. Практические рекомендации	102
Глоссарий	139
Приложения	149
Список литературы	231
Благодарности	237



Мы рады представить вам результаты первого исследования о трудоустройстве людей с инвалидностью, проведенного Фондом помощи детям и молодежи «Обнажённые сердца»

В течение 16 лет в фокусе нашей работы были дети и подростки, развитие инклюзии с помощью игры, позднее к ним присоединились семьи, воспитывающие детей дошкольного и школьного возраста с особенностями развития.

Одновременно с тем, как совершенствуется наша экспертиза в области ранней помощи и развития инклюзии в школьном образовании, развиваются программы помощи родителям, все, кому мы помогаем, продолжают расти, испытывая потребность в расширении горизонта взрослой жизни. Мы радуемся прогрессу в службах ранней помощи, первым шагам в системе образования, поступлению наших подопечных в детский сад, началу школьной жизни, но каждого родителя продолжает тревожить вопрос: а что дальше? Наш Фонд пока оставлял его без ответа.

Благодаря компании Coca-Cola в 2019 году у нас появился шанс изучить запрос, давно существующий в сообществе родителей детей с инвалидностью: «Чем будет занят мой ребенок, когда вырастет?»

Мы решили узнать, какой опыт трудоустройства людей с особенностями развития существует в России, есть ли и как работает сопровождаемое трудоустройство.

Проекты, посвященные сопровождаемому трудоустройству, уже существуют. Но в них практически не участвуют люди с интеллектуальными нарушениями или аутизмом.



Все чаще мы сталкиваемся с представителями бизнеса, желающими изучить возможность трудоустраивать разных людей, в том числе и людей с РАС и интеллектуальными нарушениями. Но как часто получается организовать сопровождаемое трудоустройство, что помогает его реализации, а что мешает, не было для нас очевидным.

Что нужно сделать, чтобы сопровождаемое трудоустройство смогло перерасти в широкую практику? Нам было важно выделить и описать множество факторов, от которых зависит успех.

Это издание – отчет о том, что нам удалось узнать при знакомстве с существующими в России практиками сопровождаемого трудоустройства от тех, кто предоставляет рабочие места, тех, кто обеспечивает сопровождение и, самое главное, тех, кто получил возможность трудоустроиться. У кого-то это получилось, кому-то повезло меньше.

Мы постарались узнать, чего нам всем не хватает для того, чтобы успешных случаев трудоустройства и предложений на рынке труда стало больше, чтобы было понятно, как оформить сопровождаемое трудоустройство в рамках существующего законодательства.

И конечно, мы не могли не посвятить часть исследования описанию лучших практик, реализуемых нашими зарубежными коллегами. Что у них получается и почему? Какие факторы являются предикторами успеха? Над чем работать при подготовке к трудоустройству и выборе рабочего места? Как осуществлять сопровождение и взаимодействовать с работодателем и работником?

В процессе чтения вы познакомитесь со множеством выводов, но мы хотели бы выделить основную идею. Из международных исследований мы знаем, что каждый человек может быть продуктивен, если он имеет возможность использовать в работе свои сильные стороны и способности.

Человек с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями может быть успешным в работе при условии грамотной организации его рабочей среды, профессионального сопровождения и необходимой подготовительной работы со стороны бизнеса.



САША, 24 ГОДА

Саша хорошо работает по визуальному расписанию и пользуется таймером. Может обращаться за помощью к знакомым людям, как правило, пользуется отдельными словами. Для общения с малознакомыми людьми использует коммуникативную доску – умеет просить, отказываться, отвечать на простые вопросы. Любит участвовать в различных коллективных активностях, особенно двигательных. Занимается на скалодроме и в бассейне. Саше требуется помощь при переключениях с одного вида деятельности на другой, ему также необходимо сопровождение при передвижениях от центра до места занятости.



«Невидимая инвалидность».

Актуальность проекта

- Люди, имеющие расстройства аутистического спектра (РАС) и / или интеллектуальные нарушения, часто подвергаются дискриминации и социальной стигматизации. В случае сочетания РАС и интеллектуальных нарушений вероятность этого повышается.
- Как и во всем остальном мире, в России число людей, имеющих подобные нарушения, огромно (по приблизительным оценкам, только людей с РАС здесь более миллиона), но официальной статистики нет.
- Многие из них могут и хотят работать, это важно для психического и физического здоровья людей, их семей и может приносить существенную пользу бизнесу и обществу в целом.
- Для успешного и устойчивого трудоустройства нужны программы поддержки трудоустройства и услуги сопровождаемого трудоустройства. В международной практике существует успешный опыт развития таких программ; в России такие инициативы пока единичны.

По данным платформы «Если быть точным» (<https://tochno.st/problems/disability>), каждый 12-й житель России имеет инвалидность. В этом проекте мы сфокусировались на практически невидимой, но очень большой и особенно уязвимой группе людей с особенностями развития, которая чаще всего подвергается дискриминации и стигматизации. Это люди, имеющие расстройства аутистического спектра, другие нарушения коммуникации и социального взаимодействия, интеллектуальные расстройства и серьезные трудности в обучении. Особенно ярко дискриминация и стигматизация проявляются в случаях, когда эти нарушения сочетаются. Так, например, исследования показывают, что даже в странах, где программы сопровождаемого трудоустройства начали развиваться значительно раньше, молодые люди с РАС демонстрируют самый низкий уровень занятости по сравнению с их сверстниками, имеющими трудности в обучении и интеллектуальные нарушения. Уровень безработицы среди взрослых людей с РАС достигает 50–75 %¹.

В России людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями иногда называют людьми с «ментальной инвалидностью / ментальными нарушениями». Официально термина «ментальная инвалидность» в России не существует, однако он все чаще используется

¹ *Johnson T. D., Joshi A. Dark Clouds or Silver Linings? A Stigma Threat Perspective on the Implications of an Autism Diagnosis for Workplace Well-Being. J Appl Psychol. 2016, 101 (3), 430–449.*

русскоязычным профессиональным сообществом, самоадвокатами и средствами массовой информации, поэтому и мы иногда используем его в данном тексте (подробнее об этом – в главе «Обзор программ сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в России»).

Социальная стигма, связанная с аутизмом и интеллектуальными нарушениями, может нанести серьезный ущерб психическому благополучию и здоровью самих людей и членов их семей. Исследования подтверждают значительное, выраженное и комплексное влияние социальной стигматизации на психическое здоровье опекунов, что снижает их возможности по оказанию семейной поддержки молодым людям с интеллектуальными нарушениями и негативно влияет на развитие инклюзии². Эта стигматизация распространена во многих странах и культурных контекстах³.

Чтобы понять, насколько тяжелой была дискриминация людей с особыми потребностями в нашей стране в недавнем прошлом, нужно вспомнить, что еще в 2012 году дети с аутизмом и / или выраженными интеллектуальными нарушениями не могли даже учиться в школе и считались необучаемыми. Закон об образовании, принятый в 2013-м, отменил эту дискриминацию и постановил, что любой ребенок обучаем и имеет право на образование. Часто основными местами пребывания для таких ребят становились психоневрологические интернаты и другие учреждения закрытого типа. Поэтому у значительного процента людей в возрасте 18+ на сегодняшний день отсутствует не только профессиональная подготовка, но даже базовые социальные навыки – простой опыт общения с людьми вне семьи или учреждения.

Сколько в России людей с подобными расстройствами и нарушениями? И сколько из них достигли трудоспособного возраста?

В начале нашего исследования мы попытались найти релевантную статистику, но нам это не удалось; ее не смогли предоставить и опрошенные нами коллеги из профильных НКО. Возможно, когда-нибудь такая статистика появится в России, но пока нам остается только опираться на цифры, экстраполированные на основе доступных российских и международных данных.

² *Papadopoulos C., Lodder A., Constantinou G., Randhawa G.* Systematic Review of the Relationship Between Autism Stigma and Informal Caregiver Mental Health. *J Autism Dev Disord.* 2019, Apr, 49 (4), 1665–1685; *Liao X., Lei X., Li Y.* Stigma among Parents of Children with Autism: A Literature Review. *Asian J Psychiatr.* 2019, Oct, 45, 88–94.

³ *Liao X., Lei X., Li Y.* Stigma among Parents of Children with Autism: A Literature Review. *Asian J Psychiatr.* 2019, Oct, 45, 88–94.

Согласно официальной статистике, в России проживает около 12 миллионов человек с инвалидностью, около 4 миллионов из них – это люди трудоспособного возраста (<https://tochno.st/problems/disability>). При этом точно не известно, сколько в России людей с аутизмом, интеллектуальными нарушениями, нарушениями коммуникации и их сочетаниями.

По предварительным подсчетам Минздрава России за 2017 год, распространенность расстройств аутистического спектра среди детского населения составляет около 1 %, что близко к современным оценкам встречаемости РАС⁴. Однако цифры, приводимые в статистических отчетах Минздрава РФ и региональных органов, значительно отличаются. Так, например, по оценке члена Совета при правительстве РФ по вопросам попечительства в социальной сфере Елены Ключко, в 2020 году в России детей с расстройствами аутистического спектра насчитывается в 10 раз больше по сравнению с официальной статистикой (<https://takiedela.ru/news/2020/07/24/pomoshh-detyam-s-autizmom/>). При этом статистика относительно взрослых людей с нарушениями практически не ведется. Тенденция рассматривать РАС как особенность, сопутствующую исключительно детскому возрасту, до недавнего времени была распространена во всем мире, но в последние десятилетия в большинстве развитых стран ситуация серьезно изменилась. Общее число людей с РАС во всем мире приближается к нескольким десяткам миллионов; только в США проживает 5 437 988 (2,21 % всего населения) человек с РАС⁵, а исследования распространенности РАС в Великобритании показывают, что более 695 000 человек (1,1 % населения) могут иметь аутизм.

Кроме того, согласно прогнозам исследователей из США, в ближайшие годы около полумиллиона детей с РАС достигнут совершеннолетия, и если у них не будет возможности жить и работать самостоятельно, то услуги, которые им потребуются, могут нанести существенный финансовый ущерб их семьям и обществу⁶.

Население трудоспособного возраста в России составляет около 82,5 миллиона человек. По данным ВОЗ и Минздрава России, ожидаемая распространенность аутизма составляет около 1 %, так что мы можем предполагать, что в России проживает как минимум 820 тысяч человек с РАС трудоспособного возраста. Если включить в эту же группу людей с нарушениями коммуникации и социального взаимодействия, связанными с трудностями

⁴ *Chiarotti F., Venerosi A.* Epidemiology of Autism Spectrum Disorders: A Review of Worldwide Prevalence Estimates Since 2014. *Brain Sci.* 2020, 10 (5), 274. Published 2020, May 1.

⁵ *Dietz P. M., Rose C. E., McArthur D., Maenner M.* National and State Estimates of Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders.* 2020.

⁶ *Hedley D., Uljarević M., Cameron L., Halder S., Richdale A., Dissanayake C.* Employment Programmes and Interventions Targeting Adults with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review of the Literature. *Autism.* 2017, 21, 929–941.

в обучении, то эта цифра превысит миллион человек. Это означает, что вместе с членами их семей и специалистами, занятыми в области помощи людям с особенностями, потенциально в России проживает не менее двух миллионов человек (а в русскоязычных странах – гораздо больше), которые в будущем смогут получить выгоду от программ сопровождаемого трудоустройства.

Почему же сотни тысяч, а то и миллионы людей с РАС и интеллектуальными нарушениями оказались невидимыми для российской статистики и, соответственно, исключенными из целевых программ поддержки, включая программы сопровождаемого трудоустройства?

Мы можем лишь высказать нашу точку зрения: главная причина, на наш взгляд, в практическом отсутствии обученных специалистов, русскоязычных диагностических инструментов, знаний, экспертизы и других ресурсов, необходимых для постановки корректных, соответствующих международным классификациям диагнозов всем нуждающимся в них людям (вопросы диагностики и диагнозов у взрослых подробно рассмотрены в главе «Обзор программ сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в России»).

Включенность людей с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями в трудовую деятельность в любых ее формах – еще одна малоисследованная область. Согласно полученным в рамках исследования данным, она не превышает 2 %; таким образом, в российском контексте можно говорить только о единичных случаях успешно трудоустроенных людей на открытом рынке труда.

При этом известно, что рост занятости людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями приносит обществу значительную экономическую выгоду⁷. Системные, финансируемые государством направления, целью которых является создание инклюзивной среды для людей с ограниченными возможностями, увеличение доли занятости людей с аутизмом и поведенческими и коммуникационными трудностями уже сейчас приносят свои плоды во многих странах. По данным Национального аутистического общества Великобритании (NAS UK), 16 % взрослых с аутизмом в 2016 году были заняты полный рабочий день, 32 %

⁷ *Mavranetzouli I., Megnin-Viggars O., Cheema N., Howlin P., Baron-Cohen S., Pilling S.* The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism*. 2014

были трудоустроены и получали заработную плату (при полном и неполном рабочем дне)⁸. Для человека с особыми потребностями занятость важна не только как способ повышения самооценки и развития личности – она обеспечивает ему экономический путь к самостоятельной жизни, помогая ему из получателя социального обеспечения перейти в статус налогоплательщика. Это подтверждают данные социологического исследования, проведенного O+K Research: подавляющее большинство российских семей, воспитывающих молодых взрослых с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, считают поиск оплачиваемой работы приоритетом и планируют в будущем искать возможности трудоустройства (O+K Research. Отчет о результатах исследования отношения семей к вопросам сопровождаемого трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. Приложение № 1). Для успешного трудоустройства нужны как программы поддержки трудоустройства людей с различными нарушениями (квотирование рабочих мест, налоговая и законодательная поддержка и т.п.), так и услуги сопровождаемого трудоустройства (работа квалифицированных консультантов и инструкторов по сопровождаемому трудоустройству, специалистов по проведению оценки, подготовке к трудоустройству, адаптации рабочих мест и последующему сопровождению).

Это подтверждается проведенными нами фокус-группами с представителями организаций-работодателей и анализом российского законодательства (полные отчеты O+K Research и Philin Philgood приведены в Приложениях № 2 и 3). Возможности для создания сопровождаемого трудоустройства и его польза для клиентов и общества в целом рассматриваются подробнее в главе «Международный опыт в области сопровождаемого трудоустройства».

В 2012 году Россия ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов, в том числе защищающую право на труд и занятость. Страна делает и другие крайне важные шаги в направлении развития инклюзивного общества: государство и регионы выделяют грантовое финансирование, ведется работа по подготовке изменения законодательства, в эти процессы вовлекаются родительские организации, самоадвокаты и негосударственный сектор.

Для решения задач по включению в трудовую деятельность людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями Фондом «Обнажённые сердца» при грантовой поддержке The Coca-Cola Foundation был инициирован проект, целью которого является разработка масштабируемой модели сопровождаемого трудоустройства для людей с аутизмом и поведенческими и коммуникационными трудностями, особенно в сочетании с выраженными трудностями в обучении (подробнее об этом см. в главе «Описание проекта»).

⁸ Данные Управления национальной статистики. А08. Положение инвалидов на рынке труда (20 июля 2016 г.).

При этом мы, конечно, понимаем, что людям с РАС и интеллектуальными нарушениями может быть трудно получить конкурентоспособную работу. Тем более значимым в этом аспекте становится развитие услуг, необходимых для успешного трудоустройства.

Мы разделяем уверенность в том, что люди с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями обладают множеством навыков и могут внести большой вклад в развитие общества и бизнеса. Международный опыт показывает, что компании, являющиеся потенциальными работодателями для данной группы людей, не ограничены какой-то одной сферой деятельности и охватывают практически все сектора экономики.

Также хочется подчеркнуть, что все участники нашего исследования – взрослые молодые люди с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями, их родители и эксперты, которых мы интервьюировали в рамках проекта, – уверены в том, что это очень нужное и важное для России начинание. Их мнение является для нас источником дополнительных сил, энергии и убежденности в том, что «невидимая инвалидность» скоро перестанет быть таковой в глазах государства и общества.

фонд
обнажённые
сердца



САША, 24 ГОДА

Саша работает в зоопарке «Мадагаскар»: убирает теплые вольеры, протирает обогреватели, моет стекла. Он также помогает с уборкой в центре: протирает и дезинфицирует ручки, сортирует макулатуру и другое вторсырье (пластик, упаковки тетрапак, батарейки), вместе с помощником упаковывает картон и бумагу и сдает их в пункт приема вторсырья.

Общие выводы

В этом разделе мы приводим основные выводы нашей работы по изучению опыта сопровождаемого трудоустройства, а также обозначаем возможные следующие шаги развития в этом направлении, которые, на наш взгляд, являются необходимыми. Все аспекты сопровождаемого трудоустройства мы рассматриваем в тематических главах данной публикации. В них можно подробнее ознакомиться с анализом ситуации в России, обобщенным международным опытом, а также с практическими рекомендациями по созданию служб сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями и обучению консультантов и инструкторов по сопровождаемому трудоустройству.

- Люди, имеющие расстройства аутистического спектра и / или интеллектуальные нарушения, подвергаются дискриминации и социальной стигматизации. В случае сочетания РАС и интеллектуальных нарушений их вероятность повышается.
- Как и во всем остальном мире, в России число людей, имеющих подобные нарушения, огромно. По приблизительным оценкам, только людей с РАС насчитывается более миллиона человек, но официальной статистики в стране нет.
- Многие из них могут и хотят работать, это важно для психического и физического здоровья людей, их семей и может приносить существенную пользу бизнесу и обществу в целом.
- Для успешного и постоянного трудоустройства нужны программы поддержки трудоустройства и услуги сопровождаемого трудоустройства. В международной практике существует успешный опыт развития таких программ, а в России они пока находятся на стадии разработки.
- Государственная политика в отношении людей с инвалидностью достаточно прогрессивна и регулируется положениями Конвенции ООН о правах инвалидов, Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, Трудовым кодексом. Гарантировано предоставление равных с другими гражданами возможностей в реализации трудовых, а также социальных, культурных, личных и политических прав, устранение ограничений их жизнедеятельности, запрещается любая дискриминация.
- В настоящее время сопровождение при трудоустройстве трактуется законом как оказание содействия в поиске соответствующей вакансии, во время первичной адаптации в коллективе и обустройстве рабочего места, а также в перемещениях к месту работы и обратно. Сопровождение труда на рабочем месте в настоящий момент не предусмотрено.

- Индивидуальная программа реабилитации и абилитации (ИПРА) с точки зрения законодательства очень важна и определяет виды работ, которые может выполнять человек, а также необходимость содействия в трудоустройстве, создании специальных условий или обеспечении специального оборудования для выполнения трудовых функций. При этом реальная роль ИПРА в трудоустройстве человека с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в настоящий момент крайне невелика. Сами люди с нарушениями, их семьи, потенциальные работодатели, специалисты НКО и государственных служб занятости относятся к заключениям ИПРА в основном скептически и не воспринимают их как серьезный инструмент, позволяющий получить дополнительную поддержку и помощь.
- Родители, воспитывающие сына или дочь с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, опасаются, что юридическое оформление трудоустройства инвалида может способствовать тому, что он лишится пособия или оно сократится, а заработная плата по месту трудоустройства может оказаться меньше получаемого пособия.
- Организации-работодатели испытывают острую нехватку знаний о возможностях по изменению бизнес-процессов для создания ситуаций, взаимовыгодных для бизнеса и работников с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, потребностях и особенностях потенциальных соискателей и эффективных практиках сопровождаемого трудоустройства.
- Специалистам в секторе НКО часто не хватает опыта использования стратегий с доказанной эффективностью (визуальная поддержка, дополнительная коммуникация, использование подкреплений, стратегии улучшения социальных навыков и саморегуляции) и других знаний об особенностях сопровождения людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.
- Сарафанное радио – главный источник информации о возможностях трудоустройства. Основная причина пассивности в поиске работы – это недостаток информации о том, куда можно обратиться за консультацией и с чего начать поиск вакансий. Среди тех, кто пытался найти работу, но не смог, большинство отмечает, что не нашлось организаций, готовых трудоустроить человека с особенностями.
- Исследования подчеркивают, что людям с РАС и / или интеллектуальными нарушениями может быть трудно получить конкурентоспособную работу, а предоставление услуг по сопровождаемому трудоустройству рассматривается как важный фактор, имеющий несомненное положительное влияние на успешное и постоянное трудоустройство.
- Исследования также показывают, что сотрудники с РАС и / или интеллектуальными нарушениями обладают множеством навыков и могут внести большой вклад в развитие бизнеса. Компании, являющиеся работодателями для данной группы людей, охватывают

практически все сектора экономики. Некоторые из них открыты для людей с широким спектром способностей, другие специально ищут людей с высоким уровнем функционирования и определенными навыками. Одни рассматривают расстройства аутистического спектра как возможное препятствие для трудоустройства, другие заинтересованы в сильных сторонах и специальных навыках людей с особенностями развития.

- Предикторы успешного трудоустройства человека с РАС и / или интеллектуальными нарушениями (с позиции соискателя): независимость в повседневных жизненных навыках, особенно в навыках личной гигиены, умение следовать социальным нормам и правилам и способность справляться с ненадлежащим в данном контексте поведением, коммуникативные навыки, раскрытие диагноза работодателю и коллегам, доступ к ресурсам помощи и наличие опыта обучения в инклюзивной школе. Уровень интеллекта важен, однако не является основным предиктором успеха.
- Предикторы успешного трудоустройства человека с РАС и / или интеллектуальными нарушениями (с позиции работодателя): поддержка руководства на всех уровнях, ясная структура коммуникаций внутри организации, четкая формулировка профессиональных задач и ответственностей, предсказуемые и понятные рабочие ситуации и отношения, готовность к внесению изменений, необходимых для адаптации нового сотрудника, в ежедневные рабочие процессы, понимание особенностей конкретного работника (сильных сторон и потребностей), готовность принять необычное поведение человека с особенностями развития.
- Важной составляющей успеха является также наличие провайдера услуг по сопровождаемому трудоустройству. Такой провайдер должен иметь квалифицированных консультантов по развитию рабочих мест для людей с нарушениями (job developers) и инструкторов по трудоустройству (job coaches), при необходимости осуществляющих непосредственное сопровождение на рабочем месте. Данные специалисты нуждаются в структурированном обучении и супервизии для успешного применения методов с доказанной эффективностью.
- Адаптация рабочего места, бизнес-процессов, сопровождения, отношений в коллективе, а также политики организации-работодателя является важным и необходимым компонентом успешного и долговременного трудоустройства людей с аутизмом и нарушениями интеллектуального развития. Такие меры хорошо описаны, применимы в различных областях индустрии, опираются на практики с доказанной эффективностью, но приносят результаты только в случае их соответствия потребностям конкретного соискателя и интересам компаний. Наиболее эффективна совместная разработка адаптаций работодателем и провайдером услуг по сопровождаемому трудоустройству, учитывающая результаты оценки сильных и слабых сторон сотрудника с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.

Необходимые шаги для развития в России сопровождаемого трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

1. Повышение осведомленности общества и информированности всех участников процесса сопровождаемого трудоустройства

Семьям с детьми трудоспособного возраста необходимо больше информации о доступных возможностях трудоустройства. Это важно, так как при прохождении процедуры подтверждения / установления инвалидности у взрослых в ИПРА нужно включать подробное описание технологий и инструментов, которые могут помочь молодому человеку с РАС и / или интеллектуальными нарушениями успешно трудоустроиться и удержаться на работе.

Организациям, реализующим программы сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, помимо стабильного финансирования деятельности важно иметь в арсенале и использовать современные методы и технологии с доказанной эффективностью, что позволит им повысить результативность и масштабировать деятельность.

Работодатели будут готовы принимать на работу людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, если успешных примеров трудоустройства станет больше. Чтобы это произошло, нужно предоставить работодателям специализированную поддержку на всех этапах приема на работу и трудовой занятости, а не просто насаждать необходимость найма людей с инвалидностью.

Для решения этой задачи необходимо проводить регулярные информационные кампании по повышению осведомленности общества о жизни людей с инвалидностью и их возможностях. Это поможет в развитии **инклюзивного общества**, понимающего ценность и уникальность всех людей и ценящего вклад каждого из них.

2. Развитие диагностики для улучшения понимания потребностей участников процесса сопровождаемого трудоустройства

Люди с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, а также их семьи – это невидимая часть нашего общества, люди, не вовлеченные в экономику государства. Для возвращения их в активную жизнь очень важно наладить сбор и анализ актуальных статистических данных, чтобы точно понимать, существует ли потребность в таких сотрудниках и какую потенциальную экономическую выгоду они могут принести.

3. Повышение компетентности профессионального сообщества и развитие новых направлений и специальностей

Для того чтобы конституционное право людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями на труд перестало существовать только на бумаге, необходимо развитие всех компонентов услуг по сопровождаемому трудоустройству. Имеющийся в мире и в России опыт доказывает возможность и эффективность услуг сопровождаемого трудоустройства, оказываемых самыми разными организациями и субсидируемых из бюджетов различных уровней или благотворительных пожертвований. В обоих случаях требуется создание института специалистов по сопровождению при трудоустройстве, обладающих соответствующими знаниями и навыками. Подобные процессы уже начались в системе общего среднего образования: для успешного сопровождения детей в школе есть тьюторы, обучением которых занимаются вузы, институты системы непрерывного педагогического образования и НКО.

Услуги сопровождения на рабочем месте должны развиваться в правовом поле и обеспечиваться силами государственных или некоммерческих организаций (с использованием различных механизмов госфинансирования).

4. Развитие эффективной системы подготовки кандидатов к будущему трудоустройству

Подготовка к трудовой деятельности людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями начинается сейчас в ряде случаев уже в средней школе, и это, безусловно, очень хорошо. Систему профориентации необходимо совершенствовать за счет своевременного знакомства будущих соискателей с современными, востребованными обществом и конкретными регионами профессиями.

Чрезвычайно важным является развитие социальных навыков и мотивации к труду. Учащихся старших классов необходимо знакомить с широким спектром профессий, привлекая к сотрудничеству работодателей для проведения профориентационных экскурсий, организации стажировок и т.д. Этот подход взаимовыгоден для обеих сторон, так как он позволит людям с особенностями развития понять на основе практического опыта, что значит работать и выполнять определенные обязанности, а работодателям – получить возможность лучше узнать сотрудников с аутизмом и нарушениями интеллектуального развития.

Во всем мире и в России наблюдаются изменения в распределении трудовых ресурсов: в ряде отраслей требуется меньшее число людей, при этом растет спрос на специалистов в таких областях, как ИТ, онлайн-сервисы, логистика / доставка и других. Опреде-

ленные профессии становятся все более востребованными, среди них – разработчики ПО, сотрудники удаленных сервисов (кол-центров, онлайн-магазинов), рабочие складов и сортировочных центров, курьеры и другие специалисты в области доставки.

Мы считаем, что организациям и государственным службам, занимающимся профориентацией и подготовкой людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями к будущей занятости, необходимо обратить внимание на эти изменения.

Мы также не можем не отметить влияние последних мировых событий на развитие нашего проекта и направления сопровождаемого трудоустройства. 2020 год оказался непростым и полным вызовов для всех людей. Пандемия COVID-19 перевернула жизнь всего общества, затронув как личную, так и профессиональную сферу. Самоизоляция и переход на дистанционную работу изменили повседневность многих людей. Соискатели и работающие люди с РАС и / или интеллектуальными нарушениями также вынуждены адаптироваться к новым условиям труда.

Необходимо подчеркнуть, что во время наших бесед с работодателями они неоднократно высказывали мнение, что сейчас, когда все перешли на дистанционную работу, у людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями появилось больше возможностей для трудоустройства и удаленная занятость станет для них оптимальным выходом («Им же сложно общаться с другими людьми, а работая из дома, этого делать не придется»). К сожалению, все не так просто. Исследования и практический опыт показывают, что ключевыми факторами, оказывающими положительное влияние на перспективы трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, являются их социализация в коллективе, возможность общаться с людьми и строить с ними отношения, а также получать супервизию и поддержку от специалистов, находящихся рядом. Переход на самоизоляцию значительно обостряет проблемы психического здоровья (вероятность развития депрессии, тревожных расстройств, нарушений сна и принятия пищи и т.д.) у многих людей, особенно сильно новый режим работы влияет на уязвимые группы населения. Все это означает, что людям с РАС и / или интеллектуальными нарушениями и членам их семей во время самоизоляции необходима еще более существенная поддержка.

Безусловно, выводы из ситуации, которую принесла с собой пандемия, еще предстоит сделать. Но уже сейчас очевидно, что людям с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями, их семьям и специалистам, занятым в поддерживающей их инфраструктуре, нужно адаптироваться к новым жизненным обстоятельствам.

На данный момент в России наблюдается повышение интереса к развитию сопровождаемого трудоустройства, появляются новые службы и новые модели. Однако нашей стране еще предстоит пройти долгий путь в данном направлении. Мы, участники рабочей группы проекта, надеемся, что опыт, идеи и результаты исследований, представленные в данном обзоре, станут еще одним важным шагом на этом пути.



ЮЛЯ, 23 ГОДА

Юля любит общаться с близкими людьми и тьюторами. Ей нравятся гаджеты, новые вещи, она охотно посещает музеи и досуговые центры вместе с группой. Умеет читать, писать, говорит и понимает полные предложения, может обратиться за помощью, самостоятельно пользуется расписанием, таймером, телефоном и планшетом, любит помогать.

Базовые концепции инклюзивного общества

1. Социальная концепция инвалидности предполагает, что препятствием для участия в жизни общества человека с особенностями являются не его нарушения или ограниченные возможности, а неподготовленность среды и социальные барьеры.
2. Изменения в понимании прав и потребностей человека с инвалидностью предполагают использование современного корректного языка, который помогает избегать маргинализации людей, дискриминации и дегуманизации в обращении с ними.
3. Многие люди с инвалидностью могут работать и должны иметь такую возможность. Право на труд закреплено Конституцией Российской Федерации для всех граждан трудоспособного возраста без дискриминации по полу, национальности, принадлежности к религии, определенной социальной группе, а также наличию или отсутствию инвалидности.
4. У людей с РАС и / или нарушениями интеллектуального развития имеются не только специфические трудности, но и определенные сильные стороны. Понимание своих особенностей, сильных и проблемных сторон помогает им в развитии самоуважения и преодолении трудностей.

Базовые концепции инклюзивного общества. Современное представление об инвалидности

Термин «инвалидность» имеет несколько значений. В традиционной (медицинской) модели инвалидность трактуется как нарушение здоровья. В соответствии со степенью выраженности нарушений / ограничений человек получает статус инвалида и группу инвалидности, что дает ему определенные льготы и права.

Социальная модель предполагает, что инвалидность является результатом столкновения имеющих нарушения здоровья людей с социальными и средовыми барьерами, которые препятствуют их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими (Конвенция о правах инвалидов. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 13 декабря 2006 года. Вступила в силу 3 мая 2008 года. Подписана Россией 24 сентября 2008 года).

Любое общество развивается, меняются представления о потребностях людей и их роли в социуме.

Инклюзивное общество основано на принципах уважения и принятия по отношению ко всем людям, вне зависимости от их способностей и достижений, реагирует на их разнообразные потребности и активно борется с дискриминацией и предубеждениями.

Доступная среда предполагает не только организацию безопасных и комфортных условий для свободного перемещения людей с инвалидностью (лифт, пандус и т.д.), но и отсутствие предубеждений и социальных барьеров по отношению к ним. Эти барьеры могут быть очень разными: от ограничений доступа к современной информации до предрассудков и мифов, существующих вокруг людей с особенностями развития. Доступная / безбарьерная среда позволяет людям с особыми потребностями свободно передвигаться в пространстве и получать необходимую информацию для комфортной жизни.

Принцип нормализации подразумевает, что условия жизни людей с функциональными нарушениями должны быть максимально приближены к тому, как живут люди, не имеющие нарушений, что поможет их включению в жизнь общества. Эволюция в понимании этого принципа происходит в направлении от формулировки «инвалиды – особая группа, для которой существуют специальные законы, службы и услуги, чтобы они могли жить по возможности полноценной жизнью» к осознанию, что люди с инвалидностью, лица с особыми потребностями – равноправные члены общества. Таким образом, нормализация – это динамичный процесс, направленный на постепенную инклюзию людей с особенностями в жизнь общества и учитывающий фактор как возможностей конкретного человека, так и обязанностей окружающих по отношению к нему. Принцип нормализации применяется ко всем людям с инвалидностью, независимо от тяжести их нарушений.

Во всем мире сейчас происходит переход от медицинской к социальной модели инвалидности, при этом многие страны сталкиваются с серьезными проблемами на этом пути.

Наиболее важным моментом в переходе от медицинской к социальной модели инвалидности является изменение потребностей людей и целей программ помощи – от попыток сделать человека «нормальным» к попытке сделать максимально нормальной его жизнь. При этом учитываются как биологические факторы – физическое и психологическое состояние человека, так и особенности общества, где он живет, его ближнего и дальнего социального окружения, доступность вспомогательных технологий / технических средств реабилитации, отношение общества к инвалидности и т.д.

Социальная концепция инвалидности предполагает, что барьером для участия в жизни общества является не инвалидность, а неподготовленность среды, отсутствие адаптационных мер. Например, человеку, передвигающемуся на коляске, необходимы лифт, подъемник или пандус. С их помощью он сможет беспрепятственно попасть в здание и перемещаться с этажа на этаж.

Человек с инвалидностью является частью общества, и, чтобы социум стал для него комфортнее, необходимо менять окружающую среду. К некоторым изменениям мы все давно привыкли – это указатели, пандусы, поручни, специально оборудованные туалеты и т.д. Другие только появляются – надписи шрифтом Брайля, «говорящие» светофоры и т.д. Изменения коммуникации, отвечающие особенностям и потребностям человека, также имеют отношение к созданию доступной среды.

Почему важны слова?

Слова, которые мы используем, часто определяют наше отношение и действия в отношении отдельных индивидуумов или групп людей.

«Больным» необходимо лечение, «дефект» необходимо устранить, «страдающие» нуждаются в сочувствии, а агрессивных или социально опасных граждан стоит опасаться и изолировать.

В современном обществе, основанном на принятии идей инклюзии, уважении различий и толерантности, использование некоторых терминов является недопустимым (например, «слабоумие», «олигофрения», «дефект», «недоразвитый», «отсталый» и т.д.). Использование подобных формулировок принижает ценность отдельных групп людей, выставляя на первый план их проблемы (слабые стороны), приводит к социальной изоляции и дискриминации, а также порождает множество мифов и предрассудков.

Принцип «сначала человек» (**people first**) предполагает использование корректных обращений к различным группам людей с особенностями физического или ментального развития, а также национальным, религиозным или сексуальным меньшинствам. Согласно ему, обращаясь к человеку с особыми потребностями, следует избегать слов с негативными коннотациями, таких как «инвалид», «даун», «аутист» или «колясочник», уместнее будет использовать словосочетания «человек с инвалидностью», «человек с синдромом Дауна», «человек с аутизмом», «человек на коляске». Принцип «сначала человек» помогает избегать маргинализации целых групп людей и дегуманизации в обращении с ними.

Каждому важно понимать свои особенности

Обсуждение диагноза с человеком с РАС и / или нарушениями интеллектуального развития и его близкими является очень важной задачей. Взрослые люди, испытывающие трудности с социальной коммуникацией и обучением, признаются, что нуждаются в достоверной информации о диагнозах и помощи в понимании собственных сильных сторон и трудностей. Понимание своих особенностей помогает людям думать о себе более позитивно (не считать себя неудачниками), адаптироваться к трудностям, развивать важные для успеха в социуме навыки.

Каждый человек может овладеть доступными ему способами саморегуляции, справляться с тревогой, планировать свой день, адаптироваться к неожиданным изменениям, поддерживать диалог и т.д. Информирование о диагнозе – это проявление уважения к человеку. То, каким образом должна преподноситься информация, всецело зависит от индивидуальных особенностей личности. Понимание своих особенностей помогает людям в учебе, дальнейшем трудоустройстве и выборе хобби. Занятие любимым делом развивает самоуважение и дает возможность гордиться своими достижениями.

При этом необходимо отметить, что трудности с диагностикой существенно усложняют людям возможности понимания собственных особенностей и потребностей (см. главу «Целевая группа проекта»).

Зачем человеку с особыми потребностями нужна работа?

Для взрослого человека возможность работать является важным правом, потребностью и ценностью. Трудовая деятельность дает не только финансовое обеспечение, но и возможности для самореализации, самопознания и самоуважения. В процессе работы человек учится новому, осваивая не только трудовые операции, но и лучше понимая свои способности, а также учится преодолевать возникающие трудности. Еще одной важной ценностью трудовой деятельности является возможность общения с людьми и расширения сети социальных контактов.

Возможности, которые дает трудовая деятельность, должны быть доступны людям с разными способностями. Конституция Российской Федерации гарантирует реализацию права на труд для всех граждан трудоспособного возраста, без дискриминации по полу, национальности, принадлежности к религии, определенной социальной группе, а также наличию или отсутствию инвалидности. Под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое проведение различий и создание ограничений, целью или результатом которых является умаление или отрицание всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод людей с особенностями в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

Мифы о трудоустройстве

Однако одновременно с позитивными изменениями в понимании потребностей людей с инвалидностью продолжает существовать множество мифов относительно их трудоустройства.

«Человеку с инвалидностью не нужна работа – он получает пенсию»

Мы уже отмечали ранее, что финансовая составляющая трудовой деятельности – далеко не единственная ее ценность. Работа дает каждому человеку ощущение собственной востребованности, возможности для общения, приобретения нового опыта и развития.

«Человеку с инвалидностью не нужна работа – он болен и не может работать»

Современное представление о различных нарушениях развития (синдром Дауна, аутизм, церебральный паралич и др.) предполагает, что данные состояния не относятся к заболеваниям – с большей их частью человек рождается и остается в течение всей жизни.

Потребности человека с нарушениями развития / инвалидностью не могут ограничиваться постоянной реабилитацией. У человека с особенностями развития или инвалидностью такие же потребности, как и у других людей: дети должны жить в семье, учиться, играть, общаться со сверстниками, а взрослые люди – работать, отдыхать, строить отношения с коллегами и ощущать свою ценность и значимость для общества.

Наличие инвалидности не должно стать препятствием для трудоустройства и самореализации. Социальная модель инвалидности предполагает, что для участия человека с особенностями в жизни общества (в том числе полноценной работы) необходимы определенные адаптации, облегчающие его вовлечение в социум.

«Человеку с инвалидностью не нужна работа – он не способен работать»

Люди с инвалидностью могут работать. У таких соискателей помимо определенных ограничений есть сильные стороны. Использование специального оборудования, создание дружелюбной среды (доступа к информации и средствам, облегчающим передвижение, коммуникацию, понимание происходящего) расширяют сферу приложения способностей людей с особыми потребностями. Признание их ценности и навыков способствует расширению возможностей для трудоустройства. Большинство людей с инвалидностью могут успешно работать, принося пользу обществу.

«Человеку с РАС и / или нарушениями интеллектуального развития не нужна работа – такие люди остаются детьми на протяжении всей жизни»

Исследования показывают, что потребности всех людей, вне зависимости от степени выраженности их нарушений, меняются с возрастом, растут и развиваются, поэтому инфантилизация взрослых с инвалидностью является еще одной формой дискриминации.

фонд
обнажённые
сердца



ЮЛЯ, 23 ГОДА

Юле нужна помощь при пользовании общественным транспортом и соблюдении правил безопасности на дороге. Она боится собак и громких звуков, поэтому в некоторых случаях использует шумопоглощающие наушники. У нее есть сложности с пониманием социальных правил и регуляцией эмоций.



Сопровождаемое трудоустройство в контексте инклюзивного общества

1. Сопровождаемое трудоустройство дает людям с особыми потребностями возможности для успешной работы на открытом рынке труда.
2. Службы сопровождаемого трудоустройства руководствуются принципами принятия индивидуальности, уважения и осознанности, защиты трудовых прав клиентов и обеспечения возможностей для их самореализации, конфиденциальности, гибкости и доступности.
3. Грамотное использование ресурсов работодателя (естественная поддержка) помогает участникам программ сопровождаемого трудоустройства достигать хороших результатов без необходимости привлекать провайдера услуг сопровождения, разработанных для клиентов целевой группы.

Сопровождаемое трудоустройство

Модель сопровождаемого трудоустройства была впервые разработана и начала применяться в США, Канаде и скандинавских странах в 1970–1980-х годах. Первые программы сопровождаемого трудоустройства создавались для людей с легкими или умеренными интеллектуальными нарушениями. В дальнейшем данная модель стала использоваться и в работе с другими целевыми группами, которые испытывают трудности в поиске и / или сохранении работы.

В англоязычной литературе чаще всего используется термин **supported employment** – поддерживаемое / сопровождаемое трудоустройство. Данная концепция подразумевает различные меры поддержки людей с инвалидностью, направленные на реализацию их трудовых прав и преодоление дискриминации: выделение квотированных рабочих мест для людей с инвалидностью, финансирование служб, целью которых является создание рабочих мест, содействие в поиске работы на открытом рынке труда и при трудоустройстве, услуги по сопровождению на рабочих местах в процессе и после трудоустройства. Системы государственной поддержки трудоустройства, обеспечения и сохранения занятости людей с инвалидностью в разных странах значительно отличаются и зависят от местного законодательства и исторически сложившихся институтов помощи.

Целью нашего проекта является анализ современных программ помощи при трудоустройстве людей с расстройствами аутистического спектра и / или интеллектуальными нарушениями. Анализируя существующие в разных странах системы поддержки (в том числе государственной), мы уделяли основное внимание тем мерам и шагам, которые НКО и работодатели предпринимают для организации обучения и сопровождения человека с особенностями развития на рабочем месте. Для их описания мы решили использовать термин «сопровожаемое трудоустройство».

Появление и развитие модели сопровождаемого трудоустройства напрямую связано с изменением представлений о потребностях и правах людей с инвалидностью. Важную роль в развитии сопровождаемого трудоустройства в мире сыграло движение, направленное на деинституализацию людей с инвалидностью (переход от жизни в интернатах и других закрытых учреждениях к жизни в семье или домах группового проживания). Концепция нормализации, в соответствии с которой жизнь человека с особенностями развития не должна существенно отличаться от жизни его сверстников (дети должны иметь возможность играть и учиться, а взрослые – работать, планировать свободное время, строить отношения с другими людьми), также повлияла на развитие сопровождаемого трудоустройства.

До появления первых моделей сопровождаемого трудоустройства наиболее распространенными формами времяпрепровождения и занятости людей с нарушениями развития были занятия в реабилитационных центрах (центры дневного пребывания) или специализированных мастерских. Данные программы были направлены на трудовую реабилитацию, а также на то, чтобы облегчить жизнь семьям, в которых жили взрослые люди с особенностями развития. Подготовка к будущему трудоустройству также была одной из целей реабилитационных программ и работы в специализированных мастерских.

Основные принципы работы службы сопровождаемого трудоустройства

1. Индивидуальный подход

Служба сопровождаемого трудоустройства относится к каждому соискателю как к уникальной личности с собственными интересами, предпочтениями, особенностями и биографией.

2. Уважение к соискателям

Служба сопровождаемого трудоустройства уважает достоинство соискателя вне зависимости от его возраста, пола, национальной или религиозной принадлежности, помогая каждому реализовать свои возможности.

3. Помощь в самоопределении

Служба сопровождаемого трудоустройства помогает соискателям развивать интересы и сильные стороны, осознанно выбирать сферу деятельности, выстраивать карьерный / жизненный план в соответствии с возможностями и желаниями, а также отстаивать свои права.

4. Формирование готовности к осознанному выбору профессии

Служба сопровождаемого трудоустройства помогает соискателям осознать свои возможности и предпочтения, чтобы они могли выбрать подходящую профессию с полным пониманием последствий принятых решений.

5. Обеспечение возможностей для реализации трудовых прав

Служба сопровождаемого трудоустройства содействует соискателям в их стремлении самостоятельно принимать решения относительно собственного будущего и участия в общественной жизни. Соискатели в большой степени вовлечены в процессы планирования и оценки работы, а также развития службы.

6. Конфиденциальность

Служба сопровождаемого трудоустройства гарантирует конфиденциальность всей полученной от соискателя информации. У соискателя есть полный доступ к сведениям, собранным службой, и их раскрытие может произойти только с его согласия.

7. Гибкость

Сотрудники службы способны адаптировать методы к потребностям клиентов. Услуги сопровождаемого трудоустройства должны отвечать индивидуальным потребностям и специфическим требованиям клиентов.

8. Доступность

Услуги сопровождаемого трудоустройства, средства обслуживания и информация о них должны быть полностью доступны людям с различными видами инвалидности.

По материалам Европейского союза сопровождаемого трудоустройства (EUSE): <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>.

Постепенно стало понятно, что длительная подготовка, предшествующая трудоустройству, недостаточно эффективна, а обучение определенным трудовым операциям не является гарантией того, что люди с инвалидностью смогут найти и сохранить работу. Важную роль в успешном трудоустройстве играют социальные навыки и умение справляться с повседневными трудностями.

Идея сопровождаемого трудоустройства предполагает, что создание подходящих рабочих мест и оказание услуг по профориентации, обучение и поддержка во время трудовой деятельности позволят сотрудникам с инвалидностью достигать оптимальных результатов в работе, важных как для них самих, так и для их работодателей.

На сегодняшний день во многих странах мира люди, имеющие разные формы инвалидности (в том числе интеллектуальные нарушения), успешно работают в условиях открытого рынка труда с помощью программ сопровождаемого трудоустройства. Модели сопровождаемого трудоустройства приносят пользу бизнесу, людям с особенностями развития и обществу в целом.

Использование ресурсов естественной поддержки

Раньше считалось, что работодатели сами не способны должным образом обучать сотрудников с инвалидностью навыкам, необходимым для выполнения должностных обязанностей. Однако в начале 1990-х годов специалисты по сопровождаемому трудоустройству начали понимать, какой вклад в программы поддержки могут внести уже обладающие ресурсами для обучения персонала работодатели и как их исключение из процесса может ограничить степень интеграции сотрудника с инвалидностью и вовлеченности его коллег.

Участие работодателей в сопровождаемом трудоустройстве получило название «естественная поддержка». Инструкторы и консультанты службы сопровождаемого трудоустройства обладают обширными знаниями о стратегиях помощи, визуальных подсказках и различных адаптациях среды и активностей, которые призваны обеспечить трудоустройство человека с особыми потребностями. Но чем значительнее изначальный уровень предоставляемой извне помощи, тем меньше в будущем шансов у работодателя и коллег сотрудника с особенностями развития на то, чтобы самостоятельно оказывать ему поддержку.

Важно с самого начала способствовать тому, чтобы руководство и коллеги брали на себя основную роль в ориентации соискателя на рабочем месте, его обучении и вовлечении. Это поможет ему быстрее влиться в процесс и предотвратит зависимость от поддержки со стороны инструктора по сопровождаемому трудоустройству. Основная задача специалиста по трудоустройству – способствовать эффективному взаимодействию работодателя и соискателя.

Каждое отклонение от естественной поддержки (вмешательство сотрудника службы сопровождаемого трудоустройства в процесс обучения соискателя) должно быть оправданно и осуществляться в форме, наиболее располагающей к тому, чтобы работодатель и дальше имел возможность оказывать содействие, а человек с особенностями развития мог проявлять самостоятельность.

Специалист по сопровождаемому трудоустройству может обучать сотрудников, отвечающих за естественную поддержку, успешным стратегиям с помощью моделирования эффективных техник из областей систематического обучения или поведенческого вмешательства, если это необходимо.

И наконец, иногда необходимо модифицировать рабочее место, чтобы обеспечить сотруднику с нарушениями свободный доступ и стимулировать его продуктивность. Такие модификации лучше производить до того, как человек приступит к работе. Специалисту по сопровождаемому трудоустройству следует привлекать к решению подобных вопросов работодателя, делить с ним ответственность и помогать ему проявлять инициативу.

Подробнее со всеми аспектами сопровождаемого трудоустройства можно ознакомиться в главе «Практические рекомендации».

фонд
обнажённые
сердца



ЮЛЯ, 23 ГОДА

Юля работает на почте, где она регистрирует посылки, сортирует и возвращает письма по сроку хранения, раскладывает товары. Также она занята в библиотеке: оформляет новые поступления (заполняет формуляры, ставит штампы, наклеивает «кармашки» на книги и журналы), составляет подшивки газет.

Описание проекта

Проект «Сопровождаемое трудоустройство» Фонда помощи детям и молодежи «Обнажённые сердца» направлен на решение задач по развитию инклюзии в обществе посредством поддержки молодых людей с особыми потребностями в целях предоставления им возможности для полноценной занятости и интеграции в общество. Проект начат в 2020 году при грантовой поддержке The Coca-Cola Foundation, является долгосрочным и разделен на несколько фаз: **исследование, пилот и распространение**.

В данном обзоре представлены результаты первой фазы проекта – **исследования**.

Задача текущей фазы проекта, по сути, одна – внимательно изучить и проанализировать существующий в России и за рубежом опыт, чтобы не тратить ресурсы на создание того, что уже сделано, и не повторять чужие ошибки.

Целевой группой проекта являются получатели услуг сопровождаемого трудоустройства – молодые люди (18+) с расстройствами аутистического спектра, другими нарушениями коммуникации и социального взаимодействия и интеллектуальными нарушениями и их семьи. Подробнее о получателях услуг – в главе «Целевая группа проекта».

Участники и заинтересованные стороны:

- государственные и негосударственные организации, реализующие программы / проекты по обеспечению занятости / сопровождаемого трудоустройства для людей из целевой аудитории проекта (при этом отличительным свойством таких организаций является то, что в результате трудовой деятельности их подопечных возникает продукт или услуга);
- люди с аутизмом и интеллектуальными нарушениями, а также их семьи;
- государственные, коммерческие и некоммерческие компании, являющиеся работодателями или имеющие намерение развивать программы сопровождаемого трудоустройства для людей из целевой аудитории проекта.

Сроки реализации проекта

Фаза 1. Исследование (2020)

Фаза 2. Пилот (2021–2022)

Фаза 3. Распространение (2022–2023)

Сроки реализации второй и третьей фаз проекта будут уточняться.

Команда проекта

Сотрудники Фонда «Обнажённые сердца», эксперты Фонда – клинический психолог Татьяна Морозова и детский невролог Святослав Довбня, приглашенный зарубежный эксперт – Кейтлин Мо Тейлор, эрготерапевт, клинический специалист Центра нарушений развития в Университете Нью-Мексико (США), более 30 лет работающая с людьми с РАС самого разного возраста и занимающаяся обучением специалистов.

География проекта основывается на опорных городах работы Фонда: Москва, Санкт-Петербург и Нижний Новгород. Эти города также являются одними из наиболее развитых с точки зрения наличия программ социализации и абилитации молодых взрослых с особенностями развития.

Фазы и задачи проекта

Фаза 1. Исследование

Изучение опыта, который имеется в России и в мире в области сопровождаемого трудоустройства людей с аутизмом и нарушениями интеллектуального развития.

Ключевые направления работы

- Изучение зарубежного опыта реализации проектов трудоустройства людей с расстройствами аутистического спектра и / или нарушениями интеллектуального развития.
- Анализ ситуации в России, а именно сбор информации об организациях и социальных инициативах, содействующих трудоустройству целевой аудитории проекта; изучение законодательства, регулирующего трудоустройство людей с инвалидностью; проведение исследований семей, в которых есть люди с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями, и потенциальных организаций-работодателей с целью определить отношение ключевых участников трудового процесса к взаимодействию в работе.

Результатом этой работы станет выявление лучших научно обоснованных международных практик и адаптация их к российскому контексту; определение партнерских организаций для проведения **пилота**, подготовка методических рекомендаций и документации для специалистов в области программ сопровождаемого трудоустройства людей с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями.

Фаза 2. Пилот

Запуск проекта в пилотных городах: Москва, Санкт-Петербург и Нижний Новгород. Подбор и обучение специалистов (консультантов и инструкторов по сопровождению) в организациях-партнерах проекта, обучение сотрудников компаний-работодателей, отбор и подготовка кандидатов для трудоустройства будут происходить при постоянной супервизии экспертов Фонда и юридической поддержке кандидатов и работодателей. По результатам пилота будет подготовлен и опубликован отчет.

Фаза 3. Распространение

Постепенное расширение географии проекта за счет новых организаций-партнеров.

Результаты фазы 1 (Исследование)

- Описаны основные факторы, влияющие на успешность трудоустройства, со стороны клиентов, службы сопровождаемого трудоустройства и бизнеса (с привлечением практических примеров).
- Определены типы поддержки, необходимой в различных условиях и для разных групп клиентов.
- Разработаны основные компоненты тренингов для поддерживающего персонала различных уровней.
- Обобщен опыт основных НКО и других инициатив, представленных на рынке сопровождаемого трудоустройства РФ.
- Собраны данные о существующих проектах по сопровождаемому трудоустройству в РФ и обобщен их опыт (более подробно об этом см. в главе «Обзор программ сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в России»).
- Определен перечень вопросов, требующих исследования международного опыта и опыта РФ, и проведен анализ научных статей и практических руководств (англоязычные источники).
- Обобщены компетенции персонала, обеспечивающего поддержку и сопровождение различных уровней (наставники, джоб-ассистенты, джоб-коучи, менеджеры по установлению связей с бизнесом, поведенческие специалисты).

В рамках исследовательского этапа мы постарались ответить на следующие вопросы

- Что является предикторами успешного трудоустройства человека с РАС и / или интеллектуальными нарушениями?
- Какие организации, программы и проекты сопровождаемого трудоустройства существуют в России?
- С какими целевыми группами молодых людей и взрослых они работают?
- Как осуществляется поиск и подбор кандидатов?
- Как проходит подготовка кандидатов к трудоустройству?
- Как обеспечивается поддержка кандидатов и работодателей во время трудоустройства или занятости?
- Как обеспечивается поддержка в долгосрочной перспективе?
- Как измеряются показатели эффективности программы трудоустройства / занятости?
- Какие методики / практики с доказанной эффективностью используются?
- Как обеспечивается подготовка специалистов сопровождающих организаций?
- Как обеспечивается подготовка сотрудников / коллег в компаниях-работодателях?
- Каким опытом обладают все участники процесса: соискатели с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, организации, оказывающие услуги по реализации программ и проектов сопровождаемого трудоустройства, работодатели?
- Как законодательство стимулирует программы трудоустройства и препятствует их реализации?
- Какие риски для всех сторон возникают в случае трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями?
- В каких отраслях / сферах деятельности трудоустройство людей с особенностями развития может быть наиболее успешным? Какие рабочие функции они могут выполнять?
- Что поможет сотрудникам с РАС и / или интеллектуальными нарушениями сформировать и сохранить устойчивые профессиональные навыки, которые они смогут применять в разных отраслях бизнеса и компаниях, не нуждаясь в повторном инструктаже и сопровождении?

В рамках проекта были использованы различные подходы к сбору информации

- Анализ научных статей и практических руководств (подробнее об этом см. в главе «Международный опыт»).
- Анализ законодательства РФ, регулирующего трудоустройство людей (18+) с ментальной инвалидностью (подготовлен Philin Philgood).
- Консультации с экспертами из РФ, Европы и США (благотворительный фонд «Рауль» (Санкт-Петербург), «МВС Груп» (Москва), благотворительный фонд «Жизненный путь» (Москва), ООО «DistingTec» (Москва), фонд «Даунсайд Ап», ЦПС «Обнажённые сердца. Нижний Новгород», Группа поддержки для людей с синдромом Аспергера (Москва), WiSe (Washington Initiative for Supported Employment, США), SARRC (Southwest Research & Resource Center, США), Project SEARCH (США), APSE (Association of People Supporting Employment First, США), VAMOS (США), CDC UNM (США), Misa Kompetens (Sweden)).
- Исследование отношения людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями и их семей к трудоустройству (с привлечением независимого исследовательского агентства O+K Research).
- Исследование отношения потенциальных работодателей к трудоустройству людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями (с привлечением независимого исследовательского агентства O+K Research).

Исследование состояло из трех частей:

- качественный этап – 23 глубинных интервью с родителями / опекунами и четыре глубинных интервью с молодыми взрослыми с ментальными особенностями (длительность каждой беседы составляла около часа);
- количественный этап – онлайн-опрос при помощи формализованных анкет, участники которого рекрутировались через специализированные сайты, группы в социальных сетях, собственные каналы Фонда и партнерских благотворительных организаций (всего было заполнено 144 онлайн-анкеты);
- организация пяти фокус-групп с государственными и негосударственными организациями-работодателями (из сферы консалтинга, культуры и общественного питания) с целью определить их отношение к трудоустройству людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.

В общей сложности к работе над проектом было привлечено около 30 человек и 15 организаций.

Мы выражаем огромную благодарность всем участникам: семьям и организациям, поделившимся с нами своим опытом и экспертными знаниями в области сопровождаемого трудоустройства.

Целевая группа проекта

В этом проекте мы сфокусировались на многочисленной и особенно уязвимой группе людей с особенностями развития, которая чаще других подвергается дискриминации и стигматизации: в нее входят люди, имеющие расстройства аутистического спектра, а также те, у кого РАС сочетается с нарушениями интеллектуального развития и трудностями в обучении.

Вместе с тем русскоязычные терминология и диагностика (особенно в отношении взрослых людей) только развиваются. Это привело к тому, что у нас в стране появилось множество людей с «невидимой инвалидностью». Концепция «невидимой инвалидности» означает, что люди, обладающие выраженными специфическими особенностями, не попадают в федеральную и региональную статистику, их нужды плохо отражены в нормативно-правовых документах, а компетенции специалистов, проводящих оценку и оказывающих помощь, часто не отвечают их потребностям (подробнее об этом см. в главе «Актуальность проекта»).

Немного лучше обстоит дело с детьми раннего возраста, но и здесь ситуация очень похожая. Так, например, согласно клиническим рекомендациям «Расстройства аутистического спектра», разработанным Ассоциацией психиатров и психологов на основе научно обоснованных практик и одобренным Научно-практическим советом Минздрава РФ в 2020 году, «в России на сегодняшний день большинство стандартизированных высоковалидных инструментов оценки интеллектуального, когнитивного и речевого развития не прошли процесс адаптации и стандартизации на русскоязычной выборке. Кроме того, в России наблюдается острый дефицит программ повышения квалификации, осуществляемых без нарушения авторских прав и других необходимых требований. Обозначенные проблемы постулируют невозможность в настоящее время количественной объективной оценки уровня интеллекта, языкового развития и адаптивного функционирования».

В результате возникает новый русскоязычный термин «ментальная инвалидность». Официально такого термина в России не существует, однако он все чаще и чаще используется русскоязычным профессиональным сообществом, самоадвокатами и средствами массовой информации.

Необходимо отметить, что принятое в мире понятие ментальной инвалидности описывает целый спектр различных состояний: шизофрению, эпилепсию, аутизм, нарушения речи, интеллектуальные нарушения, органические поражения ЦНС, генетические заболевания, клиническую депрессию, деменцию и многое другое. Однако в России термин «ментальные

нарушения» приобрел совершенно другое значение: так, например, в публикации 2020 года¹ коллеги из благотворительного фонда «Даунсайд Ап» предлагают трактовать ментальную инвалидность как «наличие у человека интеллектуальных особенностей, в силу которых он сталкивается с различными барьерами при реализации своих прав, в частности права на труд, что мешает его полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими», хотя и подчеркивают, что понятия «ментальная инвалидность» нет ни в российском законодательстве, ни в Конвенции о правах инвалидов.

Таким образом, новый русскоязычный термин «ментальная инвалидность», похоже, используется как синоним термина «интеллектуальные / когнитивные нарушения» и призван стать неформальной заменой устаревшему термину «умственная отсталость», который по-прежнему используется организациями, кодирующими нарушения по МКБ-10 (например, в приказе Министерства труда и социального развития РФ «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» от 27 августа 2019 г. № 585н).

Как мы уже отмечали выше, русскоязычная терминология только развивается, поэтому и терминология, которую мы применяли, очевидно, будет меняться в ближайшие годы и все больше приближаться к современному языку, используемому в отношении людей с различными нарушениями в международной практике. Для того чтобы избежать разночтений и сделать термины, встречающиеся в публикации, более понятными читателям, ниже приводятся определения расстройства аутистического спектра (РАС), интеллектуальных нарушений и трудностей в обучении в соответствии с современными диагностическими классификациями МКБ-11 и DSM-5.

Расстройство аутистического спектра (РАС) – расстройство развития, диагностическими критериями которого являются выраженные трудности в социальной коммуникации и социальном взаимодействии, а также трудности в обработке сенсорной информации и повторяющееся или ригидное поведение (определение DSM-5).

Расстройства аутистического спектра являются самой распространенной в мире формой нарушений развития. Сегодня принято считать, что данные расстройства встречаются примерно у 1 % взрослых людей. Данные о частоте встречаемости РАС у детей меняются с каждым годом. Так, например, в феврале 2020 года частота встречаемости РАС у детей составила 1 к 54, согласно данным центра по контролю заболеваемости США².

¹ *Трудоустройство человека с ментальной инвалидностью: Рекомендации для социальных работников и сотрудников НКО*. М.: Благотворительный фонд «Даунсайд Ап», 2020.

² https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/ss/ss6904a1.htm?s_cid=ss6904a1_w

Данные об уровне встречаемости РАС у взрослых различаются в разных странах. Так, например, в России до недавнего времени отсутствовала практика постановки данного диагноза людям старше 18 лет.

Аутизм – спектральное расстройство. Это означает, что у всех людей с РАС есть похожие трудности, но аутизм влияет на них по-разному. У одних есть сопутствующие проблемы с обучением и усвоением информации, у других – проблемы с психическим здоровьем или другие сопутствующие состояния. Соответственно, все эти люди нуждаются в разных уровнях поддержки. При этом все, кто находятся в спектре аутизма, могут учиться и развиваться.

На сегодняшний день DSM-5 в части описания расстройств аутистического спектра является самым современным руководством для профессионалов всего мира. Эта классификация дает наиболее актуальный и полный инструментарий для понимания поведения человека с аутизмом, описания симптоматики и базовых уровней тяжести расстройств аутистического спектра.

Современные исследования показывают, что больше половины людей с РАС не имеют когнитивных нарушений, а трудности в освоении академических навыков не являются диагностическим признаком расстройств аутистического спектра.

Расстройства аутистического спектра в DSM-5

(A) Трудности социальной коммуникации и социального взаимодействия

A1. проблемы с инициацией и поддержанием социального взаимодействия

A2. проблемы с невербальной коммуникацией

A3. проблемы с пониманием социальных ситуаций и социальных отношений

(B) Ограниченные, повторяющиеся паттерны поведения, интересов или деятельности, а также специфические особенности обработки сенсорной информации

B1. атипичные речь, движения и игра

B2. ритуалы и сопротивление изменениям

B3. чрезмерная увлеченность объектами или интересами

B4. атипичное сенсорное поведение

(C) Симптомы должны присутствовать в ранний период развития (но могут быть не полностью очевидными до тех пор, пока социальные требования не превысят ограниченные возможности, или могут быть замаскированы выученными стратегиями позднее в течение жизни)

(D) Симптомы вызывают клинически значимые ограничения в социальной, профессиональной или других важных областях ежедневного функционирования

(E) Эти нарушения не могут быть объяснены интеллектуальными нарушениями (нарушением интеллектуального развития) или общей задержкой развития. Интеллектуальные нарушения и расстройства аутистического спектра часто сочетаются, коморбидный (двойной) диагноз возможен, если социальная коммуникация находится ниже уровня ожидаемой при общем удовлетворительном уровне развития человека

У людей с РАС статистически чаще встречаются другие нарушения развития или медицинские диагнозы, например эпилепсия, генетические синдромы, нарушения желудочно-кишечного тракта, СДВГ (синдром дефицита внимания и гиперактивности) и др., при этом важно понимать, что данные состояния сосуществуют, но не являются причиной друг друга (в научной литературе это называется коморбидностью).

Поведенческие нарушения, проявления агрессии, аутоагрессии (самоповреждающего поведения) и других форм нежелательного поведения не связаны напрямую с диагностическими критериями РАС. В большинстве случаев данные проявления обусловлены недостаточным развитием коммуникации, а также особенностями окружения человека. Понимание коммуникативных потребностей и адекватные программы помощи приводят к значительному снижению проявлений проблемного поведения. Таким образом, проблемное поведение – это не часть аутизма или других нарушений в развитии, не обязательно присутствующая симптоматика, как считалось ранее. Такого рода поведение с большей вероятностью возникает у людей с нарушениями в развитии, но его можно избежать при правильно организованной поддержке, включающей работу с социальной коммуникацией и поведением.

Известно, что риск развития некоторых состояний (депрессия, тревожные расстройства, обсессивно-компульсивные расстройства и др.) у подростков и взрослых людей с аутизмом в несколько раз выше, чем у нейротипичных людей. Важно подобрать эффективную программу помощи при данных состояниях и не путать их с диагностическими критериями аутизма. Депрессия, тревожные и обсессивно-компульсивные расстройства во многих случаях хорошо поддаются медикаментозному лечению в сочетании с когнитивно-поведенческими стратегиями.

Несмотря на то что у людей с РАС имеются определенные трудности, из-за которых их относят к данной диагностической группе, у них есть также специфические сильные стороны.

Стоит помнить о том, что все люди с РАС уникальны и, соответственно, обладают индивидуальной степенью выраженности как нарушений, затрудняющих выполнение некоторых повседневных задач, так и сильных сторон, позволяющих им достигать успехов в учебе и работе.

К сильным сторонам людей с РАС обычно относят:

- способность хорошо воспринимать конкретные понятия, правила и последовательности;
- хорошо развитую долговременную память;
- логические и математические способности;
- интерес к компьютерной технике и навыки работы с ней;
- навыки визуального восприятия и мышления;
- способность и интерес к чтению (в отдельных случаях эта способность, называемая гиперлексией, развивается довольно рано, некоторые дети с расстройствами аутистического спектра могут читать написанное даже раньше, чем понимать его смысл);
- честность (иногда чрезмерную);
- предельную концентрацию на деталях;
- навыки ориентации в пространстве.

Интеллектуальные нарушения

В 2013 году в новой версии классификации американской DSM-5, а также в разработанной ВОЗ классификации МКБ 11-го пересмотра вводится термин **Intellectual Disabilities**. В русскоязычной литературе встречаются разные переводы этого термина, в том числе «расстройства интеллектуального развития». В данной публикации мы будем использовать термин «интеллектуальные нарушения», так как считаем его наиболее точно передающим смысл определения МКБ-11. При этом мы понимаем, что после публикации официально утвержденного перевода МКБ-11 на русский язык всем нам предстоит перейти на новую терминологию.

Введение термина «интеллектуальные нарушения» – это серьезный шаг вперед.

В предыдущих версиях классификаций данная группа состояний называлась «умственной отсталостью» (МКБ-10³). Теперь определения, приводимые ВОЗ в МКБ-11⁴, полностью совпадают с определениями DSM-5⁵, что выводит МКБ на новый уровень и позволяет использовать общие определения и терминологию и в исследованиях, и в клинической практике, и в повседневном общении.

Например, используемый ранее термин «умственная отсталость» был связан с социальной стигмой, поэтому в МКБ-11, как и в DSM-5, он заменен новой терминологией.

Согласно исследованиям, около 10 % детей сталкиваются с трудностями в обучении и 3 % имеют ту или иную форму нарушений интеллектуального развития. Последние относятся к группе нарушений неврологического характера и отличаются определенными интеллектуальными дефицитами, а также проблемами, связанными с такими аспектами повседневной жизни, как учеба, работа, жизнь в обществе, здоровье и т.д.

Критерии интеллектуальных нарушений в DSM-5

(А) Дефициты интеллектуального функционирования, проявляющиеся в понимании причинно-следственных связей, решении проблем, планировании, абстрактном мышлении, рассудительности, обучении академическим навыкам и обучении на основе опыта, подтвержденные как клинической оценкой, так и индивидуализированным стандартизированным тестированием интеллекта.

(В) Дефициты адаптивного функционирования, которые приводят к несоответствию стандартам личной независимости и социальной ответственности, принятым в обществе. Без получения постоянной поддержки дефициты адаптивного функционирования ограничивают возможность выполнения одного или нескольких видов повседневных активностей, таких как коммуникация, участие в социальной жизни, независимая жизнь в различной среде (дом, школа, работа и общество).

(С) Возникновение интеллектуальных и адаптивных дефицитов в период развития (до 18 лет).

³ *Международная* статистическая классификация болезней и проблем, связанных со здоровьем, 10-го пересмотра (МКБ-10), онлайн-версия: <https://mkb-10.com>

⁴ *Международная* классификация болезней и проблем, связанных со здоровьем, 11-го пересмотра (МКБ-11), онлайн-версия: <https://icd.who.int/ru>

⁵ Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5th Edition (DSM-5). American Psychiatric Association (APA). Washington, DC: APA. 2013.

Нужно отметить, что нарушения интеллектуального функционирования – это описательный термин, обозначающий снижение интеллекта, возникающее в возрасте до 18 лет, то есть в период развития.

Если в DSM-4 и МКБ-10 основной упор делался на показатели IQ, то в МКБ-11 / DSM-5 это не так. Для постановки диагноза здесь не указывается конкретный показатель IQ, оценка проводится на основе полной клинической картины, и, согласно DSM-5, для постановки данного диагноза необходимо соответствие основным критериям.

Трудности в обучении в DSM-5

Постоянно присутствующие в течение всего времени обучения трудности с чтением, письмом, арифметикой или математическим мышлением. Симптомы могут включать медленное и затрудненное чтение, различные виды дисграфий, сложности с выражением мыслей, запоминанием дат и математическими вычислениями.

Академические навыки должны быть значительно ниже средних по результатам тестирования навыков чтения, письма или математических вычислений. Соответственно, человеку с дислексией чтение дается гораздо сложнее, чем обычным читателям.

Трудности в обучении, как правило, начинаются в школьном возрасте.

Трудности не должны объясняться нарушениями развития, неврологическими, сенсорными (зрение или слух) или двигательными расстройствами, они должны значительно влиять на академическую успеваемость, профессиональную деятельность или повседневные активности (APA, 2013).

Сильные стороны людей с интеллектуальными нарушениями

- Интеллектуальные нарушения бывают разной степени тяжести. Люди с такими нарушениями могут практически не отличаться от ровесников в быту и эмоциональных реакциях.

- Большинство детей и взрослых с интеллектуальными нарушениями в состоянии освоить навыки самообслуживания, ориентируются в быту, усваивают правила поведения. Все их поступки подчинены поведенческой логике, а окружающие в состоянии эту логику понять и повлиять на ее формирование.
- Люди с интеллектуальными нарушениями испытывают те же эмоции, что и обычные люди. Они так же способны любить, радоваться, огорчаться, жалеть, сочувствовать, как и другие люди.
- Интеллектуальные нарушения, если они не являются частью других состояний или заболеваний, не усугубляются с возрастом. Напротив, люди развиваются, учатся и осваивают различные навыки.

Также нужно отметить, что в классификациях МКБ-11 и DSM-5 выделяется широкая группа «трудностей в обучении», что позволяет точнее определять потребности людей с особенностями развития и планировать выделение ресурсов помощи.



РОМА, 20 ЛЕТ

Рома любит помогать людям, смотреть видео на планшете и заниматься спортом (скалолазание, плавание). Он почти не пользуется вербальной речью. Для коммуникации использует планшет с приложением LetMeTalk. Рома умеет просить, отказываться, комментировать и отвечать на вопросы, иногда прибегая к помощи жестов. Знает цифры, может считать в пределах 20, писать знакомые слова. Хорошо ориентируется в знакомых местах, самостоятельно работает по расписанию, умеет пользоваться гаджетами (телефон, планшет) и таймером. Рома – волонтер в зоопарке. Там он убирает территорию (чистит снег, собирает листву), сортирует и нарезает фрукты, выполняет клининговую работу в помещениях. Также Рома помогает на скалодроме: убирается в раздевалках, протирает маты, дезинфицирует поверхности.

Международный опыт в области сопровождаемого трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

Краткие выводы

1. Исследования подчеркивают, что многие люди с расстройствами аутистического спектра (РАС) и / или интеллектуальными нарушениями испытывают сложности при устройстве на конкурентоспособную работу, однако при своевременном и квалифицированном предоставлении услуг сопровождения их шансы на успешное и долгосрочное трудоустройство ощутимо повышаются.
2. Исследования также показывают, что сотрудники с РАС и нарушениями интеллектуального развития обладают навыками, которые могут принести пользу различным отраслям бизнеса. Компании, которые могут стать работодателями для таких соискателей, охватывают практически все сектора экономики. Некоторые из них открыты для сотрудников с широким спектром способностей, другие специально ищут людей с высоким уровнем функционирования и определенными навыками. Одни рассматривают аутизм как возможное препятствие для успешной работы, другие заинтересованы в особых навыках, распространенных среди людей с РАС.
3. Предикторы успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями с позиции соискателей: независимость в повседневных жизненных навыках, особенно в навыках личной гигиены, умение следовать социальным нормам и правилам, способность справляться с нежелательным поведением, коммуникативные навыки, раскрытие диагноза работодателям и коллегам, доступ к ресурсам помощи и наличие опыта обучения в инклюзивной школе. Уровень интеллекта важен, однако не является основным предиктором успеха.
4. Предикторы успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями с позиции работодателя: поддержка руководства на всех уровнях, эффективные внутренние коммуникации в организации, четкая формулировка профессиональных задач и ответственностей, предсказуемые и понятные рабочие ситуации и отношения, готовность к внесению изменений в ежедневные рабочие процессы организации, понимание особенностей конкретного работника(его сильных сторон и потребностей), готовность к принятию необычного поведения человека с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.

5. Важной составляющей успеха также является помощь провайдера услуг по сопровождаемому трудоустройству. Такой провайдер должен иметь квалифицированных консультантов по развитию рабочих мест для людей с нарушениями (job developers) и инструкторов по трудоустройству (job coaches), осуществляющих непосредственное сопровождение на рабочем месте при необходимости. Данные специалисты нуждаются в структурированных тренингах и супервизиях для успешного применения методов с доказанной эффективностью.
6. 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 рамках работы над проектом мы постарались проанализировать доступные на английском языке публикации о международном опыте в области сопровождаемого трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. Большинство публикаций принадлежат авторам из США. Однако мы также учли исследования, проведенные в Швеции, Великобритании, Австралии, Канаде, Германии и Испании, Израиле, Гонконге, Японии и Нидерландах. В этом анализе мы опирались как на систематические обзоры по данной тематике, так и на собственный поиск в базах данных PubMed / Medline, Google Scholar, Research Gate и т.п.

Кроме того, мы внимательно изучили не только академические обзоры, статьи, материалы и публикации крупных профильных фондов и ассоциаций по данной тематике: Autism Speaks, The European Union of Supported Employment (EUSE), Association of People Supporting Employment First (APSE), The Association for Persons with-Severe Handicaps (TASH), Southwest Research & Resource Center (SARRC), но и непосредственный опыт и результаты, полученные в рамках программ сопровождаемого трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в США и Европе, например Washington Initiative for Supported Employment (WISE), Learning Disability Employment National Centre for Mental Health (Cardiff University) и Project SEARCH-ASD.

Во многих статьях и систематических обзорах, посвященных данной теме, подчеркивается, что важнейшее значение для развития этой области имеет понимание факторов, способствующих безработице среди людей с РАС, и стратегий сопровождаемого трудоустройства.

Число людей с РАС оценивается в десятки миллионов во всем мире, более 5 миллионов из них проживают в США (2,21 % всего населения)¹. Более того, прогнозируется, что в течение ближайших лет около полумиллиона детей с РАС достигнут совершеннолетия, и, если они не смогут жить и работать самостоятельно, услуги, которые им потребуются, нанесут финансовый ущерб их семьям и обществу².

Рост занятости людей с РАС может принести обществу значительные экономические выгоды³. Например, исследование, проведенное в Австралии, показало, что сокращение на одну треть безработицы среди людей с РАС приведет к увеличению валового внутреннего продукта Австралии на 43 миллиарда долларов, а инициаторы австралийской программы занятости The Dandelion пришли к выводу, что каждые 100 человек с РАС, которые ранее были безработными и участвовали в программе в течение трех лет, экономят австралийскому правительству более 6 миллионов долларов в виде налоговой прибыли, сбережений на социальных пособиях и сокращения стоимости услуг для поддержки безработных⁴.

Исследования подчеркивают, что людям с РАС может быть трудно получить конкурентоспособную работу. Хотя компании начинают осознавать ценность найма таких сотрудников, количество публикаций о преимуществах и текущей практике приема на работу людей с особыми потребностями ограничено. Предоставление услуг сопровождаемого трудоустройства взрослым людям с РАС рассматривается как фактор, имеющий несомненное положительное влияние, и многие из них обычно могут получить работу при правильно организованной поддержке⁵.

¹ *Dietz P. M., Rose C. E., McArthur D., Maenner M.* National and State Estimates of Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. 2020.

² *Hedley D., Uljarević M., Cameron L., Halder S., Richdale A., Dissanayake C.* Employment Programmes and Interventions Targeting Adults with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review of the Literature. *Autism*. 2017, 21, 929–941.

³ *Mavranouzouli I., Megnin-Viggars O., Cheema N., Howlin P., Baron-Cohen S., Pilling S.* The Cost-Effectiveness of Supported Employment for Adults with Autism in the United Kingdom. *Autism*. 2014, Nov, 18 (8), 975–984.

⁴ *Lee E. A., Black M. H., Tan T., Falkmer T., Girdler S.* “I’m Destined to Ace this”: Work Experience Placement during High School for Individuals with Autism Spectrum Disorder. *J. Autism Dev. Disord.* 2019, 49, 3089–3101.

⁵ *Smith D. L., Atmatzidis K., Capogreco M., Lloyd-Randolfi D., Seman V.* Evidence-Based Interventions for Increasing Work Participation for Persons with Various Disabilities. *OTJR* (Thorofare N. J.). 2017, Apr, 37 (2 suppl.), 3–13.

Несмотря на положительные качества и полезные навыки, многие люди с РАС остаются безработными или занятыми только частично и получают низкую заработную плату. Статистика безработицы среди взрослых с РАС, собранная в Великобритании, показывает, что 85 % из них не имеют работы⁶. Исследования также показывают, что многие люди с РАС никогда не работали. Так, например, 35 % молодых людей с аутизмом не были трудоустроены и не посещали дополнительные образовательные программы после окончания средней школы, а опрос 200 молодых людей с РАС переходного возраста показал, что 81 % не имеет работы⁷.

Согласно исследованиям, сотрудники с РАС обладают множеством навыков, которые могут принести пользу разным отраслям бизнеса. Несмотря на это, уделом большинства из них остаются безработица и неполная занятость, а показатели их трудоустройства по сравнению с общей популяцией поразительно низкие. Это несоответствие говорит о том, что крайне важно понимать точку зрения и опыт работодателей, чтобы можно было улучшить методы и результаты найма как для организаций, так и для сотрудников с РАС⁸.

В последние годы заинтересованность бизнеса в найме людей с самыми разными навыками и способностями, в том числе сотрудников с РАС, несомненно, возрастает. Каковы причины этого, согласно систематическим обзорам?

Во-первых, определенную роль играет стремительное увеличение числа диагнозов РАС в последние годы. Согласно результатам опубликованного в начале 2020 года исследования⁹, РАС диагностируется у 1 из 54 детей, примерно такая же частота встречаемости РАС может быть и у взрослых. На рынке труда появляется все больше людей, знающих о своих особенностях и получающих адекватные услуги специализированных служб и финансовую поддержку трудоустройства со стороны государства.

Во-вторых, этот интерес, по крайней мере отчасти, объясняется тем, что компании все больше осознают ценность найма сотрудников с РАС, что связано с растущей потребностью в работниках с навыками, паттернами мышления и трудовой этикой, которые характерны для людей с аутизмом¹⁰.

⁶ *National Autistic Society. The Autism Employment Gap: Too Much Information in the Workplace. London, UK: National Autistic Society. 2016*

⁷ *Gewurtz R. E., Langan S., Shand D. Hiring People with Disabilities: A Scoping Review. Work. 2016, 54, 135–148.*

⁸ *Jacob A., Scott M., Falkmer M., Falkmer T. The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. PLoS ONE. 2015, 10.*

⁹ <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html>

¹⁰ *Chen J. L., Leader G., Sung C., Leahy M. Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: A Review of the Research Literature. Rev. J. Autism Dev. Disord. 2015, 2, 115–127.*

Так, исследования показывают, что сотрудники с РАС обычно уделяют пристальное внимание деталям, получают удовольствие от определенных рабочих задач, которые их коллеги могут найти монотонными или способствующими изоляции, и привносят другой взгляд на проблемы, помогая найти новаторские способы их решения. Люди с аутизмом часто предпочитают повторяющуюся работу и могут не иметь сильной потребности в новизне¹¹. Исследования также показывают, что сотрудники с РАС обладают высоким уровнем надежности, порядочности и честности. Они чаще всего точны, эффективны и последовательны. Кроме того, сотрудники с РАС могут демонстрировать производительность на рабочем месте выше стандартной по сравнению со своими коллегами в связи с повышенным вниманием к деталям, рабочей этике и качеству работы¹².

В некоторых публикациях описывается, что сотрудники с РАС реже пропускают рабочие дни без уважительных причин и с большей вероятностью приходят на работу вовремя, чем их коллеги. Исследования также показали, что среди сотрудников с аутизмом значительно ниже текучесть кадров по сравнению с нейротипичными сотрудниками. Обычно текучесть кадров является большой статьей расходов для крупных организаций. В некоторых отраслях, таких как разработка программного обеспечения, этот показатель приближается к 15 %, что в два раза выше по сравнению с работающими там же сотрудниками с аутизмом – среди них текучка составляет всего 7 %¹³.

Похожие данные приводятся и в сравнительных исследованиях о трудоустройстве людей с интеллектуальными нарушениями. В отличие от нейротипичных коллег они:

- в среднем работают на одном месте в 3,5 раза дольше;
- не пропускают рабочие дни (в то время как другие сотрудники пропускают от одного до шести дней в год);
- опаздывают на работу не более трех раз в год (в то время как другие сотрудники допускают до 20 опозданий);
- регулярно посещают работу и заинтересованы в ее сохранении (84 работодателя считают это стимулирующим фактором для найма людей с интеллектуальными нарушениями¹⁴).

¹¹ *Griffiths A. J., Hanson A. H., Giannantonio C. M., Mathur S. K., Hyde K., Linstead E.* Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. *Brain Sci.* 2020, 10, 632.

¹² *Nord D. K., Stancliffe R. J., Nye-Legerman K., Hewitt A. S.* Employment in the Community for People with and without Autism: A Comparative Analysis. *Res. Autism Spectr. Disord.* 2016, 24, 11–16.

¹³ *Griffiths A. J., Hanson A. H., Giannantonio C. M., Mathur S. K., Hyde K., Linstead E.* Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. *Brain Sci.* 2020, 10, 632.

¹⁴ *Beyer S. and Beyer A.* A Systematic Review of the Literature on the Benefits for Employers of Employing People with Learning Disabilities. London: Mencap, 2017.

Исследования также показывают, что производительность сотрудников с когнитивными нарушениями оценивается как средняя или выше среднего.

- Работодатели в целом остались довольны работой сотрудников с легкими и средними нарушениями в 20 из 25 случаев, их мотивированностью и дисциплинированностью (например, в отношении соблюдения техники безопасности).
- 72 % работодателей в одном из исследований отметили позитивное влияние на моральный дух компании как важный фактор при принятии решения о найме сотрудников с интеллектуальными нарушениями.
- Нет существенной разницы в показателях здоровья и количестве несчастных случаев между сотрудниками с интеллектуальными нарушениями и нейротипичными коллегами¹⁵. Опросы, проведенные в Финляндии, показывают, что работодатели не считают наем людей с расстройствами интеллектуального развития более затратным из-за повышенного риска травм или увеличения количества больничных.
- Исследование, проведенное в Финляндии, показывает, что, по отчетам работодателей, трудоустройство людей с интеллектуальными нарушениями было прибыльным в 65 % случаев и убыточным только в 5 % случаев.
- Наличие консультаций и поддержки службы сопровождаемого трудоустройства было определено как ключевой фактор, способствующий высоким с точки зрения работодателей результатам.
- Опросы также показывают, что 65 % специальных мер, принятых для адаптации новых сотрудников на рабочем месте, не требуют дополнительных затрат, 55 % требуют однократных вложений. В Великобритании средняя стоимость таких вложений составляет всего 75 фунтов стерлингов (Комиссия Великобритании по вопросам равенства и прав человека / UK's Equality and Human Rights Commission)¹⁶.

¹⁵ *Beyer S. and Beyer A.* A Systematic Review of the Literature on the Benefits for Employers of Employing People with Learning Disabilities. London: Mencap, 2017.

¹⁶ *Beyer S. and Beyer A.* The Economic Impact of Inclusion in the Open Labour Market for Persons with Disabilities. Brussels: EASPD, 2016; *Samoy E. and Garibay M. G.* Labour Market Participation of People with Work Limitations due to Health Problems: Findings from the EU Labour Force Survey. Department of Work and Social Economics. Brussels: Vlaanderen is Werk, 2016.

Предикторы успешного трудоустройства соискателей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

В англоязычной литературе отмечаются следующие предикторы успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.

1. Уровень интеллекта важен, однако не является единственным предиктором успеха¹⁷. Большинство взрослых с РАС и сопутствующими интеллектуальными нарушениями имеют менее оплачиваемую работу по сравнению с теми, чей диагноз ограничивался аутизмом. Интеллектуальные нарушения, сопутствующие РАС, могут серьезно усложнить трудоустройство, поэтому люди с коморбидным диагнозом заслуживают особого внимания специалистов программ помощи и профессиональной подготовки и нуждаются в долгосрочной поддержке со стороны провайдеров услуг сопровождаемого трудоустройства и семьи. При этом такая поддержка должна учитывать факторы, описанные ниже в данной главе¹⁸.
2. Одним из определяющих предикторов успеха при трудоустройстве человека с РАС и / или интеллектуальными нарушениями являются адаптивные навыки¹⁹: умение планировать, осуществлять саморегуляцию, самостоятельно справляться с нежелательным поведением, соблюдать правила личной гигиены, заботиться о здоровье, пользоваться общественным транспортом и т.д.²⁰.

Независимость в повседневных жизненных навыках, особенно в навыках личной гигиены, – это надежный предиктор успешного трудоустройства. Люди с нарушениями, ограничивающими их способность к самообслуживанию, имеют самый низкий уровень занятости – 15,2 %, тогда как, например, у людей с нарушением слуха самый высокий уровень занятости – 50,2 %²¹.

¹⁷ *Bush K. L., Tassé M. J.* Employment and Choice-Making for Adults with Intellectual Disability, Autism, and Down syndrome. *Res. Dev. Disabil.* 2017, Jun, 65, 23–34.

¹⁸ *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.

¹⁹ *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.

²⁰ *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

²¹ *Smith D. L., Atmatzidis K., Capogreco M., Lloyd-Randolfi D., Seman V.* Evidence-Based Interventions for Increasing Work Participation for Persons With Various Disabilities. *OTJR (Thorofare N. J.)*. 2017, Apr, 37 (2 suppl.), 3–13.

Необходимо также отметить, что навыки повседневной жизни состоят из нескольких поведенческих компонентов, имеющих отношение к исполнительным функциям, включая следование указаниям, память, планирование и организацию. Все эти навыки могут быть востребованы на рабочем месте²².

Отдельно среди адаптивных навыков необходимо отметить социальные навыки, умение следовать социальным нормам и правилам. Так, например, подростки и взрослые с РАС, которые имели высокий уровень социальных навыков, на 70 % чаще устраивались на работу после окончания средней школы, чем их сверстники с низким уровнем социальных навыков²³.

Разговорные навыки и навыки социального взаимодействия увеличивают шансы получить высшее образование и оплачиваемую работу после окончания средней школы. Таким образом, взрослые с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, имеющие достаточный уровень социальных навыков, с большей вероятностью сохраняют занятость. Также одной из задач, которые выделяются при подготовке и осуществлении сопровождаемого трудоустройства, является развитие социальной осведомленности и мотивации человека с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.

Исследования выделяют следующие наиболее важные социальные навыки, связанные с работой и долгосрочным трудоустройством:

- коммуникативные навыки, позволяющие давать обратную связь при получении задания;
- умение просить о помощи при выполнении рабочей задачи;
- умение обращаться за консультацией при поиске отсутствующего или дополнительного материала;
- способность дать конструктивный ответ на критические замечания;
- навыки фокусирования на задаче, соблюдения дедлайнов и своевременного уведомления руководителя о выполнении работы;
- способность справляться с нежелательным поведением;
- способность предлагать и оказывать помощь коллегам;
- навык самостоятельного решения проблем в отсутствие руководителя²⁴.

²² *Chan W., Smith L. E., Hong J., Greenberg J. S., Lounds Taylor J., Mailick M. R.* Factors Associated with Sustained Community Employment among Adults with Autism and Co-Occurring Intellectual Disability. *Autism*. 2018, Oct, 22 (7), 794–803.

²³ *Taylor J. L., Henninger N. A., Mailick M. R.* Longitudinal Patterns of Employment and Postsecondary Education for Adults with Autism and Average-Range IQ. *Autism*. 2015, 19 (7), 785–793.

²⁴ *Lerman D. C., White B., Grob C., Laudont C.* A Clinic-Based Assessment for Evaluating Job-Related Social Skills in Adolescents and Adults with Autism. *Behav. Anal. Pract.* 2017, 10 (4), 323–336. Published 2017, Feb 14.

3. Важный предиктор успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями – раскрытие диагноза работодателям и коллегам. Согласно исследованиям, вероятность трудоустройства участников, сообщивших о своем диагнозе работодателям, была в три раза выше, чем у участников, скрывших эту информацию. Понимание собственного диагноза, индивидуальных сильных сторон и трудностей, умение сообщать о них другим людям, несомненно, являются значимыми предикторами успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями²⁵.
4. Опыт обучения в инклюзивной школе – еще один важный фактор, влияющий на успешность трудоустройства. Инклюзивное образование (когда учащиеся с особенностями развития участвуют в общеобразовательной программе и взаимодействуют с нейротипичными сверстниками) имеет положительный эффект. Было доказано, что инклюзивная учебная среда способствует развитию социальной компетентности, адаптивного поведения и навыков чтения у учащихся с нарушениями. Кроме того, у участников с более высоким уровнем образования шансы на трудоустройство были сравнительно выше.
5. Проживание в крупных городах и доступ к программам поддержки (группы взаимопомощи, образовательные программы и т.п.) также имеют важное значение. Позитивными факторами являются хорошая информированность, поддержка и социальные связи семьи молодого человека с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. Так, исследования подтверждают, что семья с более развитой социальной сетью может предоставить людям с РАС больше возможностей для поиска работы и достижения профессионального успеха²⁶.

Некоторые исследования также свидетельствуют, что женщины в целом чаще сталкиваются с проблемами на работе и получают более низкую заработную плату, чем мужчины²⁷.

²⁵ *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.

²⁶ *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 (2), 345–355.

²⁷ *Hayward S. M., McVilly K. R., Stokes M. A.* Challenges for Females with High Functioning Autism in the Workplace: A Systematic Review. *Disabil. Rehabil.* 2018, Feb, 40 (3), 249–258.

Предикторы успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями с позиции работодателей

Анализ публикаций о трудоустройстве людей с особыми потребностями показывает, что, хотя многие работодатели заявляют о готовности нанимать таких соискателей на работу, фактическая практика найма часто противоречит этим утверждениям. Восприятие работодателями людей с ограниченными возможностями, а также организационная практика и политика компаний зачастую являются серьезными препятствиями на пути к успеху при трудоустройстве²⁸.

Так, рассматривая вопрос о приеме на работу лиц с особыми потребностями, работодатели испытывают опасения относительно потенциальных правовых рисков, затрат на супервизию и обучение, адаптацию рабочего места и обеспечение безопасности, а также боятся того, что они никогда не смогут уволить человека со статусом инвалида²⁹.

Работодатели, которые отказываются нанимать сотрудников с РАС, как правило, беспокоятся о необходимости тратить время на их адаптацию к рабочим ситуациям, предполагают у них низкую работоспособность и сниженный интерес к получению новой информации и обучению. Исследования показывают, что сопротивление трудоустройству людей с РАС часто связано с негативным отношением к ним и боязнью предполагаемой потребности соискателей в длительной адаптации, нередко с необоснованными опасениями по поводу высоких затрат, низкой производительности труда и высокой текучки среди сотрудников, а также потребности во внешней поддержке со стороны провайдеров аутизм-специфичных услуг и социальных служб. Однако реальный опыт трудоустройства показывает, что прием на работу взрослых с РАС не приводит к снижению производительности и серьезному увеличению затрат, связанных с модификацией рабочего места, тренингами и супервизией³⁰.

²⁸ *López B., Keenan L.* Barriers to Employment in Autism: Future Challenges to Implementing The Adult Autism Strategy. In Autism Research Network; University of Portsmouth: Portsmouth, UK, 2014.

²⁹ *Lindsay S., Cagliostro E., Leck J., Shen W., Stinson J.* Employers' Perspectives Of Including Young People with Disabilities in the Workforce, Disability Disclosure and Providing Accommodations. J. Vocat. Rehabil. 2019, 50, 141–156.

³⁰ *Griffiths A. J., Hanson A. H., Giannantonio C. M., Mathur S. K., Hyde K., Linstead E.* Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. Brain Sci. 2020, 10, 632.

В некоторых исследованиях проводилось сравнение оценки эффективности работы сотрудников с РАС и их нейротипичных коллег. Менеджеры обычно оценивали работу и результативность сотрудников с РАС как среднюю или выше среднего. Специалисты сравнили сотрудников с РАС и нейротипичных сотрудников на предмет соответствия стандартам качественной работы. Они обнаружили, что сотрудники с РАС показывали более высокие результаты в отношении внимания к деталям, трудовой этики и качества работы. Эти исследования демонстрируют, что работодатели не несут серьезных дополнительных затрат при приеме на работу взрослого с РАС сверх затрат на любого нового сотрудника. Было также установлено, что, хотя сотрудникам с РАС могут потребоваться адаптация рабочего места, супервизия и обучение, между ними и их коллегами нет существенной разницы в отношении еженедельной занятости, супервизии и затрат на обучение³¹.

В литературе отмечаются следующие предикторы успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями с позиции работодателя: поддержка руководства на всех уровнях, эффективные внутренние коммуникации, четкая формулировка профессиональных задач и ответственностей, предсказуемые и понятные рабочие ситуации и отношения.

К этому необходимо добавить готовность к внесению адаптаций в ежедневные рабочие процессы организации (подстройка коммуникации, возможность гибкого рабочего графика, организация рабочего места, минимизация отвлечений и шума, коррекция освещения, визуально представленные задачи / правила, использование дополнительной мотивации, чек-листы и т.д.), понимание особенностей конкретного работника (его сильных сторон и потребностей) и принятие необычного поведения (например, двигательных или речевых стереотипий).

Для разработки и внедрения адаптаций на рабочем месте с учетом индивидуальных особенностей сотрудника требуется помощь провайдера услуг сопровождаемого трудоустройства. Такой провайдер должен иметь квалифицированных консультантов по развитию рабочих мест для людей с нарушениями (job developers) и инструкторов по трудоустройству (job coaches), осуществляющих непосредственное сопровождение на рабочем месте при необходимости.

В литературе отмечается, что многие поставщики услуг сопровождаемого трудоустройства пока не обучены всесторонне удовлетворять уникальные потребности людей с РАС, а также часто не имеют представления об их сильных сторонах и не могут предоставить индивидуализированную поддержку.

³¹ *Scott M., Jacob A., Hendrie D., Parsons R., Girdler S., Falkmer T.* Employers' Perception of the Costs and the Benefits of Hiring Individuals with Autism Spectrum Disorder in Open Employment in Australia. PLoS ONE. 2017, 12.

Исследования подчеркивают отсутствие последовательности в подходе, руководствах и обучающих материалах для профессионалов и сервисных провайдеров, работающих в сфере сопровождаемого трудоустройства для людей с ограниченными возможностями здоровья в Европейском союзе. Это было отмечено в исследовании сопровождаемого трудоустройства в ЕС, одна из ключевых рекомендаций которого – необходимость введения формального обучения тренеров по сопровождаемому трудоустройству³².

Доступные виды работ для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

Трудоустройство людей с РАС часто связано с предубеждением, что им подходят только определенные виды работ, например ремонт и обслуживание оборудования или уборка. На самом деле сфера применения их навыков гораздо шире: люди с особыми потребностями успешно работают в области информационных технологий, анализа данных, административной поддержки офисов, ресепшен.

В исследованиях отмечается, что многие сотрудники с РАС и / или интеллектуальными нарушениями задействованы в учреждениях общественного питания, где они занимаются обслуживанием столов, уборкой или подачей еды. Трудоустроенным в университетах или школах часто поручается подготовка лабораторного оборудования и инструментов, копирование документов и уборка офисов. Сотрудники с особенностями развития могут осваивать специальности разнорабочих, офис-менеджеров и менеджеров по продажам, операторов машин, водителей, канцелярских и административных работников, техников. Среди них также встречаются специалисты по связям с общественностью и работе с персоналом. Отмечается, что люди с РАС часто добиваются успеха на канцелярских и административных должностях (например, в работе на складе).

Согласно результатам исследования, в котором участвовали взрослые с синдромом Аспергера и высокофункциональным аутизмом, 46 % опрошенных были признаны сверхквалифицированными, так как уровень их образования и навыков превышал необходимый для их актуальных должностей; для сравнения средний показатель сверхквалифицированных работников среди нейротипичных взрослых составляет 21 %³³.

³² *European Union of Supported Employment Toolkit for Diversity, 2014; Khalifa G., Sharif Z., Sultan M., Di Rezze B. Workplace Accommodations for Adults with Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review. Disabil. Rehabil. 2020, May, 42 (9), 1316–1331; Parr A. D., Hunter S. T. Enhancing Work Outcomes of Employees with Autism Spectrum Disorder through Leadership: Leadership for Employees with Autism Spectrum Disorder. Autism. 2014, Jul, 18 (5), 545–54; 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.*

³³ *Khalifa G., Sharif Z., Sultan M., Di Rezze B. Workplace Accommodations for Adults with Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review. Disabil. Rehabil. 2020, May, 42 (9), 1316–1331.*

Компании-работодатели для людей с РАС охватывают практически все сектора экономики. Некоторые из них открыты для людей с широким спектром способностей, другие специально ищут людей с высоким уровнем функционирования и определенными навыками. Одни рассматривают аутизм как возможное препятствие для успешной работы, другие ценят специальные навыки, распространенные среди людей с РАС. Среди компаний, активно развивающих трудоустройство для людей с аутизмом, упоминаются Microsoft, SAP, Freddie Mac, Ford, Walgreens, Home Depot, CVS, AMC и другие³⁴.

Многие компании добиваются серьезных успехов в этой области: так, EY заявляет, что качество, эффективность и производительность труда людей с РАС не отличаются от показателей других сотрудников³⁵. А представители JP Morgan&Chase Company сообщают, что сотрудники с РАС способны выполнять значительно больший объем работы, чем их нейротипичные коллеги³⁶, и прогнозируют наем еще сотен человек с РАС по всему миру в ближайшие годы. Опыт успешного трудоустройства описывает и Deutsche Bank, UK³⁷. Согласно опросам, 57 % работодателей сотрудников с РАС сообщили, что не несут дополнительных затрат при найме людей с особенностями развития и не нуждаются в налоговых льготах³⁸. Следовательно, на организационном уровне эти результаты противоречат представлениям некоторых работодателей о том, что наем сотрудников с РАС может привести к значительному снижению производительности и увеличению затрат, связанных с модификацией рабочего места, необходимостью дополнительного обучения, а также сопровождения.

Необходимо, однако, отметить, что эти данные получены в странах, законодательно обеспечивающих государственную поддержку программ сопровождаемого трудоустройства. В этом случае бремя по обучению и привлечению квалифицированных консультантов по развитию рабочих мест для людей с нарушениями (job developers) и инструкторов по трудоустройству (job coaches), осуществляющих непосредственное сопровождение на рабочем месте, ложится в основном на провайдеров данных услуг, финансируемых через различные государственные или местные ресурсы.

³⁴ [Top Autism Friendly Employers: www.verywellhealth.com](http://www.verywellhealth.com)

³⁵ https://www.ey.com/en_us/diversity-inclusiveness/how-neurodiversity-is-driving-innovation-from-unexpected-places

³⁶ <https://fortune.com/2018/06/24/where-autistic-workers-thrive>

³⁷ [Remington A., Pellicano E. "Sometimes You Just Need Someone to Take a Chance on You": An Internship Programme for Autistic Graduates at Deutsche Bank, UK. Journal of Management & Organization. 2018, 1–19.](#)

³⁸ <https://askjan.org/topics/costs.cfm>

Программы сопровождаемого трудоустройства

Исследования подчеркивают, что людям с РАС и / или нарушениями интеллектуального развития может быть трудно получить конкурентоспособную работу и предоставление услуги сопровождения рассматривается как важный фактор, имеющий несомненное положительное влияние на успешное и долгосрочное трудоустройство³⁹.

Описанные в публикациях успешные модели сопровождаемого трудоустройства обычно включают в себя следующие элементы.

- Развитие общественных связей и пропаганда инклюзивного общества.
- Развитие рабочих мест и поиск потенциальных работодателей, включающий совместную работу бизнес-партнера и службы сопровождения по развитию устойчивых бизнес-моделей. Проводится работа по разъяснению политики в отношении сотрудников с особыми потребностями и обучению на всех уровнях в компании-партнере: от высших должностных лиц компании до руководителей среднего звена и рядовых сотрудников. Наставники выбираются из числа сотрудников компании.
- Коучинг на рабочем месте обеспечивается при помощи клинических и реабилитационных организаций (например, в США они определяют стандарты поиска и обучения коучей и специалистов, владеющих практиками с доказанной эффективностью).
- Обучение людей с РАС, включающее тренинг навыков трудоустройства (работа в команде, соблюдение норм безопасности на рабочем месте, освоение технологий, поддержание занятости, самозащита, финансовая грамотность и др.), стажировки, направленные на развитие навыков общения, командной работы и решения проблем (чаще всего речь идет о неоплачиваемом опыте работы, аналогичном учебной практике, которая является частью любой программы бизнес-стажировки). Потенциальные места для стажировок определяются в рамках совместной работы с участием консультанта по развитию трудоустройства и деловых партнеров.
- Сопровождение при трудоустройстве, на рабочем месте в период адаптации и в более длительной перспективе при необходимости. Оно может включать в себя решение практических вопросов (организация трансфера до места работы), обучение необходимым для выполнения работы видам поведения, навыкам регуляции эмоций и социальным

³⁹ *Lorenz T., Frischling C., Cuadros R., Heinitz K. Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. PLoS ONE. 2016, 11 (1).*

навыкам (приветствие, задавание вопросов, просьбы о помощи, поддержание социальной дистанции, поведение во время обеденного перерыва и т.д.), помощь в освоении трудовых операций с постепенным снижением поддержки, обеспечение обратной связи между компанией и службой сопровождения⁴⁰.

Финансирование служб сопровождаемого трудоустройства является залогом успеха их работы. Данный вопрос имеет свою специфику в разных странах.

Можно выделить два подхода к финансированию служб сопровождаемого трудоустройства.

1. Служба имеет постоянное финансирование (чаще всего со стороны государства), не зависящее от количества оказанных услуг и достигнутых результатов.
2. Услуги сопровождения оказываются на контрактной основе, и организация получает финансирование исключительно по итогам своей деятельности.

В Норвегии сопровождаемое трудоустройство является национальной программой, которая изначально финансировалась Норвежской службой трудоустройства, а теперь финансируется Норвежской организацией труда и социальной помощи. Службы сопровождаемого трудоустройства в Норвегии являются частью системы профессиональной реабилитации, полностью финансируемой государством. Согласно существующим регламентам, поставщик услуг сопровождаемого трудоустройства должен соответствовать определенным требованиям в области текущей деятельности, а также предоставлять соответствующую отчетность по результатам своей работы. Службы, находящиеся на государственном финансировании, должны получить одобрение со стороны профильных государственных структур и регулярно предоставлять отчеты о расходовании средств.

Норвежские предприятия также получают государственное финансирование на поддержку программ сопровождаемого трудоустройства. Поэтому у поставщиков услуг есть два вида потребителей – те, кто приобретает услуги (люди с инвалидностью), и работодатели, которые нанимают сотрудников. И обычные, и специализированные предприятия получают финансирование, чтобы создавать возможности для сопровождаемого трудоустройства, обеспечивая обучение сотрудников и последующие процедуры оценки.

Похожая система действует в Ирландии. Сопровождаемое трудоустройство здесь также является официальной государственной программой, все включенные в нее услуги на 100 %

⁴⁰ *Ellenkamp J. J., Brouwers E. P., Embregts P. J., Joosen M. C., van Weeghel J. Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. J Occup. Rehabil. 2016, Mar, 26 (1), 56–69.*

финансируются департаментом труда (одновременно ведут работу альтернативные службы сопровождаемого трудоустройства, не получающие средств департамента). Согласно действующим правилам, службам трудоустройства отводится два месяца на проведение оценки и четыре месяца на реальный поиск работы для каждого соискателя. При этом департамент труда часто довольно гибко подходит к этим вопросам: если служба может обосновать, зачем ей необходимо дополнительное время, она получает дополнительное финансирование.

В большинстве остальных европейских стран сопровождаемое трудоустройство не является официальной государственной программой и службы финансируются из различных альтернативных источников.

В Испании и Португалии государственные департаменты труда, как правило, финансируют проекты в сфере профессионального обучения, тогда как службы сопровождаемого трудоустройства должны ежегодно подавать конкурсные заявки на финансирование своей работы.

Некоторые службы получают дополнительное финансирование от муниципалитетов или региональных властей. Средства, выделяемые на обучение, невелики, так что агентства, оказывающие данные услуги, особенно частные, в большей степени зависят от частных спонсоров. Хотя службы сопровождаемого трудоустройства не испытывают серьезных финансовых затруднений, при таком подходе сложно сохранять уверенность в будущем финансировании.

В Голландии используется система тендеров, проводимых Общественной страховой компанией (UWV). Среди поставщиков услуг сопровождаемого трудоустройства (большинство из них – это некоммерческие структуры) проводится отбор. Если поставщик получает одобрение, он планирует расходы на каждого соискателя и получает деньги только в случае его трудоустройства. Это серьезный стимул к поиску работы. В отдельных случаях, если соискатель так и не находит работу, организация все же получает некоторую сумму, но только при условии документального подтверждения шагов, предпринятых для его трудоустройства. Если поставщик услуг не достигает заявленных результатов, то он рискует выбыть из числа претендентов на тендер. Сумма выплат для службы сопровождаемого трудоустройства зависит от количества рабочих часов соискателя. Это означает, что если соискатель не может работать полный рабочий день, то, соответственно, его куратор / консультант тратит на сопровождение и обучение меньше времени, что, в свою очередь, может послужить причиной уменьшения финансирования. Финансирование работы с одним соискателем рассчитано на три года.

В Шотландии программы занятости для людей с инвалидностью финансируются британской организацией Workstep, европейскими фондами и из местных ресурсов. Соответственно,

оказываемые услуги зависят от источника финансирования. Проекты по сопровождаемому трудоустройству, как правило, реализуются либо органами местного самоуправления, либо организациями инвалидов и финансируются из различных источников, включая британские программы, программы правительства Шотландии, субсидии местных властей, органов здравоохранения, Европейского социального фонда и лотереи. Обычно эти источники предусматривают долгосрочное финансирование на срок более одного года.

В Финляндии службы сопровождаемого трудоустройства финансируются на муниципальном уровне, государственными агентствами по трудоустройству и органами социальной защиты. Финансирование из этих источников зависит от положения соискателя. Агентство по трудоустройству поддерживает тех, у кого нет пенсии, а органы социальной защиты – тех, кто получает пенсию. Агентство по трудоустройству финансирует работу специалиста по трудоустройству в течение 60 дней, а социальная защита обеспечивает 60 дней обучения соискателя. Во многих случаях 60-дневный период может быть удвоен, а для людей, имеющих трудности в обучении, максимальный срок составляет 180 дней. Иногда людям с инвалидностью может быть предоставлена реабилитационная работа / профессиональная реабилитация, которая подразумевает долгосрочную поддержку. Государственные центры услуг по трудоустройству (ESC), являющиеся в Финляндии единым поставщиком таких услуг, привлекают специалистов для поиска работы на открытом рынке труда. Центры по трудоустройству заключают контракты на получение услуг для безработных соискателей (с инвалидностью и без) с разными организациями и поставщиками (частными или из «третьего сектора»)⁴¹.

Продолжительность услуги сопровождаемого трудоустройства

В европейских странах, США, Канаде и Австралии услуга сопровождаемого трудоустройства имеет различную длительность, которая определяется местным законодательством.

- В Голландии финансирование соискателя по программе сопровождаемого трудоустройства длится три года.
- В Шотландии соискатели пользуются поддержкой по принципу «столько, сколько нужно, в разумных пределах». Статистические данные одной из шотландских служб показывают,

⁴¹ См. подробнее: <https://perspektiva-inva.ru/userfiles/jobs/publication/podderzhivaemoe-trudoustroistvo-v-evropeisqikh-stranakh.pdf>, <https://aspe.hhs.gov/system/files/pdf/76216/supempFR.pdf>

что среднее время между первым собеседованием и стажировкой составляет два-три месяца, а среднее время между начальным собеседованием и трудоустройством (с поддержкой или без) составляет четыре-шесть месяцев.

- В Португалии соискатели обычно участвуют в четырехлетней программе.
- В Ирландии рекомендованная продолжительность программы для соискателя составляет 18 месяцев, однако благодаря гибкому подходу люди с интеллектуальными нарушениями часто могут оставаться и на более длительный срок. Если через четыре года соискатель теряет работу, он может вновь стать участником программы трудоустройства в зависимости от причин, по которым он потерял работу.
- В Испании обычная продолжительность работы с соискателем – девять месяцев, однако соискатель может с легкостью поступить на еще один девятимесячный курс и таким образом получить дополнительную поддержку.
- В Финляндии работа куратора по трудоустройству (включая мониторинг) оплачивается в течение 60 дней. Если за это время не будет достигнут результат (трудоустройство), то соискатель снова направляется в реабилитационную службу.
- В Норвегии соискатели могут получать поддержку в течение максимум трех лет, лишь в исключительных случаях она может быть продлена еще на шесть месяцев.
- В Германии продолжительность программы составляет 21 месяц.
- В США услуга сопровождаемого трудоустройства по продолжительности составляет от 18 до 24 месяцев.
- В Австралии данная услуга также оказывается в течение 18 месяцев.
- В руководстве по сопровождаемому трудоустройству Канады нет рекомендаций относительно продолжительности программ – она корректируется в соответствии с индивидуальными потребностями соискателя.

Необходимо отметить, что в большинстве стран продолжительность программы сопровождаемого трудоустройства не влияет на сроки оказания других специализированных услуг, например по развитию коммуникации, поведенческому менеджменту, развитию навыков независимой жизни и пр.

Адаптации, необходимые для успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

Одной из задач данного проекта был поиск ответа на вопрос, возможно ли устойчивое формирование профессиональных навыков в рамках выбранной специальности вне зависимости от отрасли бизнеса, в которой занят сотрудник, или компании, где он работает.

Как мы уже отмечали выше, люди с РАС и / или интеллектуальными нарушениями могут работать в самых разных областях экономики, осваивая практически весь спектр профессий, доступных нейротипичным людям. Понятно, что всегда существовали и будут существовать ограничения, связанные с безопасностью на рабочем месте и различными уровнями ответственности, предусмотренные законодательством и другими федеральными или региональными нормативными документами и внутренними регламентами организаций; для всех людей, вне всякого сомнения, соблюдение этих норм является обязательным. Однако для успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями могут потребоваться различные адаптации и виды поддержки.

Принципы этих адаптаций достаточно универсальны, но их применение в реальной жизни основывается на индивидуальных особенностях человека и потребностях бизнеса. Ниже мы приводим обзор наиболее часто встречающихся в современной литературе адаптаций, которые могут потребоваться для успешного трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. Подробнее с основными из них можно ознакомиться в разделе «Сопровождаемое трудоустройство. Практические рекомендации».

Для систематизации результатов исследований, представленных в этом разделе, мы решили воспользоваться подходом, предлагаемым Международной классификацией функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ), разработанной Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ)⁴².

МКФ выделяет пять групп факторов окружающей среды, влияющих на успешность трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями:

- физическое окружение и антропогенные изменения окружающей среды;
- продукты и технологии;
- поддержка и взаимосвязи;
- межличностные взаимодействия и отношения;
- услуги, административные системы и политика⁴³.

Далее мы приводим общее описание адаптаций, использовавшихся при подготовке и сопровождении трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, в соответствии с разделами МКФ. Большинство адаптаций были индивидуальными, направленными на изменение поведения людей с РАС и преодоление трудностей в социальном общении.

⁴² <http://who-fic.ru/icf>

⁴³ *Khalifa G., Sharif Z., Sultan M., Di Rezze B. Workplace Accommodations for Adults with Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review. Disabil. Rehabil. 2020, May, 42 (9), 1316–1331.*

Необходимо еще раз подчеркнуть, что разработка адаптаций и поддержка, как правило, осуществляются работодателем и провайдером услуг сопровождаемого трудоустройства в тесном сотрудничестве. В англоязычной литературе используются два термина, обозначающие специалистов, участвующих в проектах сопровождаемого трудоустройства:

- **job developer** (консультант по трудоустройству) обеспечивает взаимодействие с бизнес-партнером / работодателем, владеет методиками поведенческого вмешательства, знаниями об аутизме, возможных аутизм-специфичных адаптациях, методах оценки и т.д., отвечает за развитие рабочих мест, общее повышение осведомленности, установление партнерских связей и обучает других сотрудников, являясь экспертом более высокого уровня;
- **job coach** (инструктор по трудоустройству) сопровождает человека на рабочем месте, оказывая поддержку ему и его коллегам, а также помогает в реализации индивидуально разработанных адаптаций, необходимых для успешного и долгосрочного трудоустройства.

Часто адаптации, разрабатываемые службой сопровождаемого трудоустройства совместно с работодателем, направлены на оказание не прямой (консультативной) поддержки со стороны инструкторов по трудоустройству / консультантов по трудоустройству и повышение способности работодателей поддерживать своих сотрудников, а не только на прямые изменения физического окружения или психологического климата в компании.

Адаптация физического окружения и антропогенных изменений среды при создании условий для трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

К адаптациям физического окружения и антропогенной среды относятся, например, освещение на рабочем месте, изменения в расписании дня, рабочем времени и т.п. Эти факторы могут либо способствовать успеху, либо, если их не устранить, создавать препятствия или усугублять проблемы, с которыми сталкиваются люди с РАС.

Сведение к минимуму отвлекающих факторов, использование соответствующего освещения, управление уровнем шума, поддержание комфортной среды в местах скопления людей и упрощение навигации на рабочем месте – важные факторы при оценке и изменении окружающей среды. Например, такие модификации, как уменьшение шума и визуальные подкрепления, используются в программах поддержки позитивного поведения и, как показывают исследования, уменьшают вероятность проблемного поведения у человека с РАС (например, работающего в кафе).

Чаще всего в публикациях сообщается об уменьшении шума и минимизации отвлекающих факторов. Однако исследователи редко делятся подробностями относительно реализации этих адаптаций.

Использование визуальных подкреплений – органайзеров, напечатанных инструкций, записных книжек, ярлыков, чек-листов и расписаний активностей для отслеживания работы – описывается как эффективный способ адаптации. Следующие модификации могут быть более доступными для работодателей и инструкторов по трудоустройству: управление неструктурированным временем с целью сделать его более предсказуемым (прогулка или сеанс компьютерной игры во время перерыва), гибкий график и освобождение от проблемных задач, с которыми сталкиваются сотрудники с особенностями развития.

Работодатели отмечают, что адаптации распорядка работы или физической среды не являются обременительными⁴⁴.

Адаптация продуктов и технологий при создании условий для трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

Для повышения производительности труда и качества работы сотрудников с РАС целесообразно адаптировать используемые компанией технологии, продукты и оборудование или внедрить новые.

- Видеомоделирование, социальные сети и дополнительные инструменты на основе технологий повышают независимость работников и снижают необходимость непосредственного контроля на рабочем месте⁴⁵ (видеомоделирование использовалось для обучения самостоятельному выполнению задач и постепенного снижения поддержки⁴⁶).

⁴⁴ *Parr A. D., Hunter S. T.* Enhancing Work Outcomes of Employees with Autism Spectrum Disorder through Leadership: Leadership for Employees with Autism Spectrum Disorder. *Autism*. 2014, Jul, 18 (5), 545–554.

⁴⁵ *English D. L., Gounden S., Dagher R. E., Chan S. F., Furlonger B. E., Anderson A., Moore D. W.* Effects of Video Modeling with Video Feedback on Vocational Skills of Adults with Autism Spectrum Disorder. *Dev Neurorehabil*. 2017, Nov, 20 (8), 511–524.

⁴⁶ *Burke R. V., Allen K. D., Howard M. R., et al.* Tablet-Based Video Modeling in addition, prompting in the Workplace for Individuals with Autism. 2013.

- Apple iPod Touch с индивидуализированным набором приложений использовался в качестве персонального цифрового помощника для напоминания о задачах, организации списков задач, подсказок о последовательности задач на основе видеороликов, помощи в самостоятельной коррекции поведения и как средство для определения направления⁴⁷.
- В другом исследовании использовался скрытый аудиокоучинг, участники получали звуковые подсказки дистанционно через устройство с ушным вкладышем (bluetooth)⁴⁸.
- Программное обеспечение VideoTote для планшета было разработано для предоставления пользователям возможности видеомоделирования и создания подсказок, что привело к повышению производительности труда.
- В других исследованиях использовались низкотехнологичные устройства, например изображения, позволяющие упорядочить рабочие задачи, и визуальная поддержка, а также компьютер для обучения⁴⁹.

Также в публикациях отмечается важность использования людьми с различными коммуникативными навыками и способностями устройств альтернативной и дополнительной коммуникации (АДК), например систем генерации речи. Такие устройства могут быть очень полезны на рабочем месте. Данные технологии используются для обучения новым социальным и рабочим навыкам, подсказки / напоминания о переключении между задачами и как часть стратегии коучинга⁵⁰.

Если принять во внимание все более широкое использование сотовых телефонов, планшетов и других технологий, эта форма поддержки может стать доступным средством повышения производительности труда и / или уменьшения потребности в непосредственном контроле и поддержке на рабочем месте⁵¹.

⁴⁷ *Gentry T., Kriner R., Sima A., McDonough J., Wehman P.* Reducing the Need for Personal Supports among Workers with Autism Using an iPod Touch as an Assistive Technology: Delayed Randomized Control Trial. 2015.

⁴⁸ *Gilson C. B., Carter E. W.* Promoting Social Interactions and Job Independence for College Students with Autism or Intellectual Disability: A Pilot Study. J Autism Dev. Disord. 2016.

⁴⁹ *Sump L. A., Mottau B. C., LeBlanc L. A.* Evaluating Behavioral Skills Training to Teach Basic Computer Skills to a Young Adult with Autism. Behav. Anal. Pract. 2018, Sep 4, 12 (2), 331–334.

⁵⁰ *Burke R. V., Allen K. D., Howard M. R., et al.* Tablet-Based Video Modeling and Prompting In The Workplace for Individuals with Autism. 2013; *Richardson L., McCoy A., McNaughton D.* "He's Worth the Extra Work": The Employment Experiences of Adults with ASD Who Use Augmentative and Alternative Communication (AAC) as Reported by Adults with ASD, Family Members and Employers. Work. 2019, 62 (2), 205–219.

⁵¹ *Lias M., Timothy T., Ngonidzashe M., Wei-Mo T., Qiwei L.* Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age. Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing. 2019, 309–326.

Адаптация стратегий поддержки при создании условий для трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

Раздел МКФ «Поддержка и взаимосвязи» описывает практики по оказанию физической и эмоциональной поддержки и помощи сотрудникам с особыми потребностями на рабочем месте. К ним также относится непрямая поддержка (например, работа консультантов по трудоустройству, помогающих менеджерам компании содействовать успеху сотрудников). Таким образом, надлежащая адаптация поддержки на рабочем месте предоставляется либо непосредственно работодателями, либо специалистами / инструкторами по трудоустройству из государственной службы сопровождения или НКО.

В литературе подчеркивается, что поддержка, предлагаемая работодателями сотрудникам с РАС, включая обучение на рабочем месте, знакомство с политикой и культурой компании, упрощение задач и регулярную проверку работы, имеет большое значение для успешного трудоустройства.

В данном контексте особенно важны внешние услуги, направленные на развитие навыков работодателей и коллег по поддержке и обучению сотрудников с РАС их конкретной роли на рабочем месте⁵².

Раньше считалось, что организации-работодатели не способны должным образом удовлетворить потребности работников с особенностями развития в обучении навыкам, необходимым для выполнения тех или иных должностных обязанностей, и большая часть тренингов и стратегий сопровождаемого трудоустройства опиралась на это представление. Однако в начале 1990-х годов специалисты начали понимать, какой вклад могут внести работодатели в программы сопровождаемого трудоустройства и как их исключение из процесса может ограничить степень интеграции и вовлеченности сотрудников.

Участие работодателей в сопровождаемом трудоустройстве называется естественной поддержкой. Эта стратегия тем не менее связана с рядом трудностей для специалистов. Возникает много вопросов: как организовать поддержку и сопровождение на рабочем месте, насколько допустимы отклонения от естественной поддержки, уместно ли оплачивать эту услугу, как определить, есть ли у сотрудника компании реальная возможность и желание поддерживать коллегу с особыми потребностями, и как реагировать, если естественная поддержка окажется недостаточной для достижения успеха?

⁵² *Wehman P., Schall C. M., McDonough J., Graham C., Brooke V., Riehle J. E., Brooke A., et al. Effects of an Employer-based Intervention on Employment Outcomes for Youth with Significant Support Needs Due to Autism. Autism. 2017, 21 (3), 276–290.*

Сотрудники службы сопровождаемого трудоустройства вместе с представителями работодателя проводят экологическую оценку рабочего места, используют функциональный анализ задач, оценивают индивидуальные потребности соискателя с РАС. На основе этого разрабатываются рекомендации для работодателей по адаптации стратегий обучения и супервизии сотрудников, разработке письменных инструкций и т.п.

Услуги сопровождаемого трудоустройства включают консультации и обучение навыкам подготовки резюме, заполнения заявлений о приеме на работу, поведения во время собеседования⁵³.

Исследования показывают, что стратегии поведенческого обучения, такие как вознаграждение и моделирование, могут быть особенно полезными для сотрудников с РАС. Консультанты и инструкторы по сопровождаемому трудоустройству обучают соискателей выполнять рабочие задания, используя методы позитивных подкреплений, модификации поведения, моделирования, визуальные образы и компенсационные стратегии (высокотехнологичные устройства, контрольные списки и др.).

Специалисты по сопровождаемому трудоустройству анализируют рабочие задачи, делят их на этапы, а затем проводят необходимое обучение. При наличии специального оборудования моделирование может осуществляться вне рабочего места. Количеством шагов, самостоятельно выполненным сотрудником, измеряется успех вмешательства. Большинство работников, прошедших обучение на рабочем месте и симуляционное обучение методом моделирования, практически сразу демонстрируют успехи и быстрее приобретают рабочие навыки⁵⁴.

Стратегии управления поведением использовались инструкторами и консультантами по трудоустройству для преодоления стереотипного стигматизирующего поведения на рабочем месте и вне его, а также выработки альтернативного (замещающего) образа действий.

Исследования также показывают, что обучение рабочим навыкам, связанным с социализацией, общением и поведенческим менеджментом, позволяет людям с РАС получить положительный опыт работы и трудоустройства⁵⁵.

⁵³ Wei X., Yu J. W., Wagner M., Hudson L., Roux A. M., Shattuck P., Blackorby J. Job Searching, Job Duration, and Job Loss among Young Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2018, 48 (1), 1–10.

⁵⁴ Lattimore L. P., Parsons M. B., Reid D. H. Enhancing Job-Site Training of Supported Workers with Autism: A Reemphasis on Simulation. 2006.

⁵⁵ Hedley D., Cai R., Uljarević M., Wilmot M., Spoor J. R., Richdale A., Dissanayake C. Transition to Work: Perspectives from the Autism Spectrum. *Autism*. 2018, 22 (5), 528–541.

Так, например, консультанты и инструкторы по трудоустройству обучают необходимым адаптивным («мягким») навыкам коммуникации и социального взаимодействия. Кроме того, люди с РАС обычно еще до трудоустройства начинают получать поддержку местных служб реабилитации в приобретении навыков, связанных с решением повседневных проблем (поиск жилья, самообслуживание, передвижение на общественном транспорте, управление финансами⁵⁶).

Консультанты и инструкторы по трудоустройству предоставляют услуги по сопровождению и тщательному мониторингу рабочих мест, постоянно поддерживают связь с соискателем и его семьей при помощи интернет-мессенджеров, а также предоставляют ресурсы для переподготовки, когда это необходимо. В некоторых случаях⁵⁷ координатор программы оказывает помощь соискателям до и после трудоустройства. Его услуги включают обучение навыкам поиска подходящей работы, подготовки резюме, составления заявлений о приеме на работу, поведения во время собеседования⁵⁸.

Услуги, оказываемые после трудоустройства, включают оценку рабочего места, проводимую координатором программы для изучения окружающей среды (уровень шума, места скопления людей, типы используемого оборудования), поведения других сотрудников, потенциальных систем поддержки и поставленных задач. Оценка рабочего места также важна при подборе вакансии. Координатор помогает работодателю повышать квалификацию сотрудника, а также обучает его выполнению новых рабочих задач. При необходимости проводится рабочий инструктаж, который занимает от четырех до 20 часов в неделю и продолжается до тех пор, пока сотрудник не становится полностью самостоятельным (на это в среднем уходит от одного дня до шести месяцев).

⁵⁶ *Kaya C., Chan F., Rumrill P., Hartman E., Wehman P., Iwanaga K., Pai C.-H., Avellone L., Chan F., and Rumrill P. D.* Vocational Rehabilitation Services and Competitive Employment for Transition-Age Youth with Autism Spectrum. 2016; *Seaman R. L., and Cannella-Malone H. I.* Vocational Skills Interventions for Adults with Autism Spectrum Disorder: A Review of the Literature. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*. 2016, 28 (3), 479–494.

⁵⁷ *Hillier A., Campbell H., Mastriani K., et al.* Two-Year Evaluation of a Vocational Support Program for Adults on the Autism Spectrum. *Career Dev. Transit Except Individ.* 2007.

⁵⁸ *Mathrick R., Meagher T., Norbury C. F.* Evaluation of an Interview Skills Training Package for Adolescents with Speech, Language and Communication Needs. *Int J Lang Commun. Disord.* 2017, Nov, 52 (6), 786–799.

Адаптация межличностных взаимодействий и отношений при создании условий для трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

Раздел МКФ «Межличностное взаимодействие и отношения» описывает поведение в отношении сотрудников с РАС и / или интеллектуальными нарушениями со стороны их коллег, наставников, а также руководителей компании.

Исследования ясно показывают необходимость развития у руководителей и коллег гибкости и терпимости для поддержания благоприятной рабочей атмосферы в целях преодоления стигматизирующего или дискриминирующего поведения в отношении сотрудников с РАС со стороны других лиц на рабочем месте⁵⁹. Участвовавшие в опросах люди с РАС видят прямую зависимость между положительным опытом работы и толерантностью коллег и работодателей.

Консультанты и инструкторы по трудоустройству разрабатывают и проводят для работодателей и коллег тренинги, направленные на повышение осведомленности об аутизме, чтобы способствовать пониманию особенностей людей с РАС и уменьшить вероятность возникновения проблем. Также они участвуют в разработке должностных инструкций, дают советы руководству, оказывают содействие в выборе коллег-наставников, выступают в роли фасилитаторов при обсуждении поведения коллег в отношении сотрудников с особенностями развития.

В публикациях также подчеркивается важность уважения, терпения и понимания для руководителей людей с РАС.

Сотрудники с РАС демонстрируют высокую приверженность работе и ценят менеджеров, способных оказать поддержку на рабочем месте.

Работодатели выражают желание получить внешнюю поддержку и услуги сопровождаемого трудоустройства, такие как помощь в трудных рабочих ситуациях и во время переходных моментов (например, изменение рабочего графика или смена активностей), проведение тестов при приеме на работу для выявления навыков, требующих совершенствования⁶⁰.

⁵⁹ *Johnson T. D., and Joshi M.* Dark Clouds or Silver Linings? A Stigma Threat Perspective on the Implications of an Autism Diagnosis for Workplace Well-being. *Journal of Applied Psychology*. 2016, 101 (3), 430.

⁶⁰ *Hedley D., Uljarević M., Bury S., and Dissanayake C.* Predictors of Mental Health and Well-being in Employed Adults with Autism Spectrum Disorder at 12-month Follow-up. *Autism Research*. 2019, 12 (3), 482–494.

Поддержка людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями на рабочем месте должна включать:

- супервизии;
- тренинги;
- адвокацию;
- помощь в решении проблем и практическую помощь;
- социальную фасилитацию и использование ролевых моделей.

Поддержка коллег необходима и в том случае, когда функционал, выполняемый человеком с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, соответствует его умениям и интересам. Возможность совместного времяпрепровождения вне работы также помогает улучшить взаимодействие в инклюзивном коллективе.

Наилучшие отношения с коллегами возникают тогда, когда инструкторы по сопровождаемому трудоустройству берут на себя роль консультантов, а не прямых помощников в работе⁶¹.

Еще раз хочется подчеркнуть необходимость борьбы со стигматизацией людей с РАС на рабочем месте. Вынужденное нахождение в окружении коллег, которые проявляют нетерпимость или не осведомлены об особенностях РАС, способствует созданию враждебной рабочей среды и, таким образом, уменьшает шансы на успех сотрудника с особыми потребностями.

Адаптация услуг, административных систем и политики компании при создании условий для трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

Раздел МКФ «Услуги, системы поддержки и политика» описывает программы оказания помощи людям с РАС и / или интеллектуальными нарушениями при трудоустройстве и на рабочем месте, которые считаются наиболее подходящими и рентабельными.

При разработке общей политики сопровождаемого трудоустройства могут использоваться несколько условных моделей:

- 1) индивидуальная модель размещения (**individual placement model**) – трудоустройство человека с особенностями развития осуществляется в среде нейротипичных коллег;

⁶¹ *Gustafsson J., Peralta J., Danermark B. Supported Employment and Social Inclusion. Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. Scandinavian Journal of Disability Research. 2018, 20 (1), 26–36.*

- 2) модель рассредоточенного анклава (**dispersed enclave model**) – несколько сотрудников с особенностями развития работают среди нейротипичных коллег;
- 3) модель мобильной команды (**mobile crew model**) – мобильная группа или команда, состоящая из людей с особенностями развития, осуществляет определенные виды работ.

Выбор одной из этих трех моделей осуществляется в зависимости от уровня самостоятельности соискателя и ресурсов поддержки, которыми располагает местное сообщество. Все три варианта нацелены на выявление личных сильных сторон и интересов, поиск подходящей работы и предоставление обширных и разнообразных услуг долгосрочной поддержки.

Было описано несколько полезных адаптаций, включая изменение содержания и условий работы (гибкий график, специальное освещение и / или освобождение от задач, связанных с клиентом), а также индивидуализированные стратегии супервизии и контроля (письменные инструкции, регулярная проверка и снижение требований при необходимости)⁶².

В нескольких статьях сообщалось, что более четкое формулирование рабочих обязанностей и организация свободного времени помогали взрослым людям с РАС преодолевать нежелательное неадекватное поведение на рабочем месте, включая стереотипии⁶³. И то и другое требует присутствия инструктора по трудоустройству, так как многие рабочие задачи несут в себе элемент неожиданности. Потребность в предсказуемой рабочей среде приводит к тому, что большинство взрослых людей с аутизмом занимают должности начального уровня, обычно связанные с выполнением действий повторяющегося характера. Следует также отметить, что люди с РАС чаще теряют работу из-за трудностей в социальном взаимодействии, чем из-за неспособности выполнять рабочие задачи надлежащим образом⁶⁴.

Комплексные программы сопровождаемого трудоустройства, как и другие программы помощи, демонстрируют высокую эффективность⁶⁵.

⁶² *Hedley D., Uljarević M., Cameron L., Halder S., Richdale A., and Dissanayake C.* Employment Programmes and Interventions Targeting Adults with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review of the Literature. *Autism*. 2017, 21 (8), 929–941.

⁶³ *Vogus T. J., Taylor J. L.* Flipping the Script: Bringing an Organizational Perspective to the Study of Autism at Work. *Autism*. 2018, 22 (5), 514–516.

⁶⁴ *Khalifa G., Sharif Z., Sultan M., Di Rezze B.* Workplace Accommodations for Adults with Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review. *Disabil. Rehabil.* 2020, May, 42 (9), 1316–1331.

⁶⁵ *Shattuck P. T., Garfield T., Roux A. M., Rast J. E., Anderson K., Hassrick E. M., Kuo A.* Services for Adults with Autism Spectrum Disorder: a Systems Perspective. *Curr Psychiatry Rep.* 2020, Feb 5, 22 (3), 13; *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.

Далее приведены примеры исследований, которые показывают важность партнерства различных агентств при разработке и реализации программ сопровождаемого трудоустройства.

В исследовании, посвященном эффективности проекта Search для людей с РАС (Project Search – ASD (PS-ASD)), участники были разделены на три группы. Одна получала обычные услуги сопровождаемого трудоустройства (Supported Employment (SE)), которые предоставляются всем людям с особыми потребностями: создание профиля соискателя; повышение квалификации соискателя; обучение соискателя на рабочем месте; долгосрочная поддержка после трудоустройства. Другая имела доступ к услугам проекта Search для людей с РАС (PS-ASD) и стандартному набору услуг сопровождаемого трудоустройства. Также в исследовании участвовала контрольная группа, не получавшая услуг сопровождаемого трудоустройства.

Участники поочередно проходили стажировку продолжительностью 10–12 недель в одной и той же организации. Дополнительные услуги включали в себя систематические инструкции с использованием принципов прикладного бизнес-анализа, поддержку со стороны специалистов по поведению и аутизму и интенсивное обучение персонала проекта Search. Позже программа была модифицирована с использованием методов прикладного анализа поведения для оказания поддержки людям с РАС. Помимо этого, участники прошли специальную подготовку по развитию навыков социальной коммуникации для достижения успеха в работе.

Участникам, получившим дополнительные услуги PS-ASD, потребовалось значительно меньше часов поддержки и обучения по сравнению с группой, получавшей только услугу сопровождаемого трудоустройства (SE).

При этом количество часов, предоставленных в рамках долгосрочной поддержки группе, получавшей услуги PS-ASD, было незначительно выше.

Большинство взрослых людей (68 %) во всех трех группах сохраняли работу в течение 18 месяцев, однако участники группы PS-ASD получали более высокую заработную плату, чем участники контрольной группы и группы SE, хотя последние имели более высокий уровень образования⁶⁶.

⁶⁶ *Schall C., Wehman P., Brooke V., et al. Employment Interventions for Individuals with ASD: The Relative Efficacy of Supported Employment with or Without Prior Project SEARCH Training. 2015.*

Еще одно исследование посвящено оценке эффективности разработанной в Канаде программы сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС, не имеющих тяжелых когнитивных нарушений. В исследовании приняли участие 37 человек с РАС, которые обращались в местное общественное агентство Action Main d'Oeuvre, оказывающее услуги сопровождаемого трудоустройства. Исследовательская группа анализировала характеристики участников, оказанные услуги и показатели, связанные с занятостью.

Результаты исследования показали, что, несмотря на высокий уровень сопутствующих проблем психического здоровья, 62,1 % людей с РАС получили оплачиваемую работу в течение 12 месяцев. Кроме того, большинству участников с высшим образованием удалось найти работу, отвечающую их уровню компетенции и специальных навыков. Сохранение занятости оказалось более сложной задачей и требовало длительной поддержки. Выводы, сделанные исследователями, свидетельствуют о том, что служба сопровождаемого трудоустройства успешно помогает участникам в поиске работы. Однако для коррекции проблем психического здоровья, затрудняющих соискателям с РАС поиск работы и долгосрочное трудоустройство, необходимо расширение сотрудничества⁶⁷.

⁶⁷ *Valerie M., Lanovaz M.* Program Evaluation of a Community Organization Offering Supported Employment Services for Adults with Autism, Project: Employment of Autistic Adults. 2020, Aug.



ВАНЯ, 19 ЛЕТ

Ваня дружелюбен, вежлив, любит помогать другим, быть в центре внимания и общаться с окружающими. Ему нравится смотреть видео на планшете и заниматься спортом (лыжи, скалолазание, плавание). Пользуется визуальным расписанием, легко принимает изменения в графике, умеет писать и читать. Говорит простыми предложениями, однако из-за трудностей с произношением его бывает нелегко понять.

Обзор программ сопровождаемого трудоустройства для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в России

Основные выводы

- Как и во всем остальном мире, в России большинство людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями хотят работать и быть активными членами общества; в этом их поддерживают семьи.
- Государственная политика в отношении людей с инвалидностью достаточно прогрессивна и регулируется положениями Конвенции ООН о правах инвалидов, Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, Трудовом кодексом, гарантирует предоставление равных с другими гражданами возможностей в реализации трудовых, а также социальных, культурных, личных и политических прав, устранение ограничений их жизнедеятельности, запрещает любую дискриминацию.
- В настоящее время сопровождение при трудоустройстве трактуется законом как оказание содействия в поиске соответствующей вакансии, первичной адаптации, обустройстве рабочего места, а также помощь при перемещениях от дома до работы и обратно. Сопровождение труда на рабочем месте как государственная услуга в настоящий момент не предусмотрено.
- Индивидуальная программа реабилитации и абилитации (ИПРА) с точки зрения законодательства очень важна: она определяет виды работ, которые может выполнять человек, а также необходимость содействия в трудоустройстве, создания специальных условий или обеспечения специального оборудования для выполнения трудовых функций. При этом реальная роль ИПРА в трудоустройстве человека с РАС и / или нарушениями интеллектуального развития в настоящий момент крайне невелика. Люди с особыми потребностями, их семьи, потенциальные работодатели, специалисты НКО и государственных служб занятости относятся к заключениям ИПРА в основном скептически и не воспринимают программу как серьезный инструмент, позволяющий получить дополнительную поддержку и помощь.
- Родители, воспитывающие сына или дочь с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, опасаются того, что юридическое оформление трудоустройства инвалида может лишить его пособия или значительно сократить его, а заработная плата по месту трудоустройства – оказаться меньше получаемого пособия.

- Организации-работодатели испытывают острую нехватку знаний об эффективных практиках сопровождаемого трудоустройства и возможностях по изменению бизнес-процессов для создания ситуаций, взаимовыгодных для бизнеса и работников с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.
- Специалисты сектора НКО часто не имеют опыта использования стратегий с доказанной эффективностью (визуальная поддержка, дополнительная коммуникация, подкрепления, тренинг социальных навыков и саморегуляции) и не осведомлены об особенностях сопровождения людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.
- Сарафанное радио – главный источник информации о возможностях трудоустройства. Основная причина пассивности в поиске работы – это недостаток информации о том, куда можно обратиться за помощью и с чего начать поиск вакансий. Среди тех, кто пытался найти работу, но не смог, большинство отмечает, что не нашлось организаций, готовых трудоустроить человека с особенностями развития.

Сопровождаемое трудоустройство в России

С учетом географии проекта наиболее пристальное внимание при изучении условий для сопровождаемого трудоустройства в России было направлено на Москву, Санкт-Петербург и Нижний Новгород. В рамках исследования была проанализирована работа около 30 различных организаций в этих трех городах. Мы также систематизировали доступную информацию из других российских регионов: так, социологическое исследование отношения семей к сопровождаемому трудоустройству людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, проведенное O+K Research (Приложение № 1), охватило респондентов не только из Москвы, Санкт-Петербурга и Нижнего Новгорода, но и из Воронежа, Казани, Краснодар, Новосибирска, Перми, Ростова-на-Дону, Челябинска и других российских регионов.

Члены рабочей группы проекта консультировались с представителями следующих сторон, вовлеченных в развитие сопровождаемого трудоустройства.

1. Некоммерческими и государственными организациями, многие из которых являются лидерами в области защиты прав людей с РАС и / или ментальной инвалидностью и пионерами в развитии программ помощи:
 - благотворительными фондами «Жизненный путь», «Лучшие друзья», «Даунсайд Ап», «Рауль», Центром лечебной педагогики и социальной адаптации НРООПДиМ «Верас», ГБУ «Центр “Моя карьера”», РООИ «Радость» и др.;

- сотрудниками социально ориентированных проектов, ведущих подготовку к трудоустройству подростков и взрослых людей с РАС и нарушениями интеллектуального развития: «Работа-1» (Санкт-Петербург), ООО «DistingTec», «Особая сборка», «Кем быть?» (Москва), ЦПС «Обнажённые сердца» (Нижний Новгород) и др.
2. Потенциальными и действующими работодателями, среди которых были те, кто в настоящее время уже реализует проекты по трудоустройству, и те, кто пока только интересуется этой темой (группа компаний «Эрнст энд Янг», ООО «МВС Груп», ООО «Газпром-нефть», Государственный музей-заповедник «Царицыно», Музей русского импрессионизма, Государственный Дарвиновский музей, Coca-Cola, Hellenic, «Додо Пицца», арт-парк «Никола-Ленивец», ООО «Коломенская пастила», кафе «Жу-жу», кафе Ex:libris и др.).
 3. Самоадвокатами и родителями-экспертами, инициировавшими социальные изменения в жизни множества людей с инвалидностью (Антониной Стейнберг, руководительницей проекта поддержки взрослых людей с синдромом Аспергера, Светланой Бейлезон, Еленой Клевцовой и др.).

Комбинируя разные ресурсы информации (подробнее о методологии сбора информации см. в главе «Описание проекта»), анализ нормативно-правовой базы, данные, полученные в результате интервью, опросов и фокус-групп, проведенных с родителями молодых людей с нарушениями, представителями бизнеса, НКО, участниками международных проектов и сотрудниками государственных служб занятости, и доступные в Интернете источники, мы пришли к важным заключениям, которые помогли нам в поиске и анализе современного международного опыта и разработке практических рекомендаций по созданию служб сопровождаемого трудоустройства.

Потребность и желание работать

Согласно проведенным интервью и социологическим опросам, люди с РАС и / или интеллектуальными нарушениями и их семьи проявляют очевидную заинтересованность в трудоустройстве. Для людей с особенностями развития работа – это такая же важная часть жизни, как и для любого другого человека; занятость молодых взрослых также очень важна для их семей. Работа дает возможность общения, причем не такого, как дома или в школе. Это общение взрослых со взрослыми, которое помогает развивать навыки поведения в обществе. При этом респонденты отмечают, что в настоящее время возможности трудоустройства людей с ментальной инвалидностью крайне ограничены, а их желание работать очень высоко (Приложение № 1). В целом эти данные совпадают с данными зарубежных исследований и подтверждают востребованность услуг сопровождаемого трудоустройства среди соискателей и их семей.

Сопровождаемое трудоустройство на открытом рынке

Проекты по сопровождаемому трудоустройству людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями на открытом российском рынке единичны. Как правило, подобные инициативы характерны для крупных международных компаний, уже имеющих опыт инклюзивного трудоустройства в других странах. Пока программы сопровождаемого трудоустройства в основном носят краткосрочный (проектный) характер.

Семьи и организации-работодатели недостаточно информированы о многих аспектах трудоустройства, включая:

- эффективные практики сопровождаемого трудоустройства;
- возможности изменения бизнес-процессов в целях создания ситуаций, взаимовыгодных для бизнеса и работников с РАС и / или интеллектуальными нарушениями;
- методы адаптации рабочих мест;
- юридические / правовые аспекты найма (родители часто не рассматривают возможность трудоустройства как реальную).

Факторы, затрудняющие реализацию программ сопровождаемого трудоустройства в России:

- ограниченная финансовая и законодательная поддержка со стороны государства (в сравнении с теми странами, где программы сопровождаемого трудоустройства получили большее распространение);
- государственная система профессионального обучения в подавляющем большинстве случаев не принимает людей с коммуникативными и поведенческими нарушениями;
- трудоустройство людей с особыми потребностями и адаптация бизнес-процессов и рабочих мест носят нерегулярный характер (однако само наличие такого опыта доказывает возможность позитивных изменений);
- трудности при индивидуализации программ, обусловленные тем, что НКО и государственные структуры используют негибкие типовые методики, не отвечающие интересам и возможностям как сотрудников с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, так и бизнеса;

- недоступность экспертизы и диагностики (многим людям с РАС и / или интеллектуальными нарушениями присваиваются некорректные диагнозы, поэтому они вынуждены заниматься самодиагностикой и самостоятельно искать информацию об особенностях развития, осложняющих их повседневную жизнь; те, у кого когнитивные нарушения сочетаются с РАС, не считают трудоустройство возможным из-за формулировки «не способен к трудоустройству» в ИПРА);
- отсутствие адекватных, отражающих реальную ситуацию статистики и баз данных на местном и федеральном уровне.

Специалистам НКО часто не хватает опыта использования стратегий с доказанной эффективностью (визуальная поддержка, дополнительная коммуникация, подкрепления, тренинг социальных навыков и саморегуляции) и знаний об особенностях сопровождения людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. Многие НКО ориентированы только на работу в собственных мастерских и нередко вынуждены менять фокус своей деятельности (краткосрочные проекты, грантовое финансирование).

Ниже приведены поставленные в рамках исследования вопросы, на которые мы постарались найти ответы.

1. Какие виды трудоустройства и занятости предлагают людям с РАС и / или интеллектуальными нарушениями организации, существующие сегодня в России на рынке труда?

Проекты по привлечению людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями к трудовой деятельности существенно различаются в зависимости от уровня функциональной готовности соискателей, возможностей провайдеров услуг сопровождения и условий оплаты труда.

Программы начального уровня – это так называемые защищенные мастерские, в которых люди с особыми потребностями проходят профессиональную реабилитацию и выполняют несложные трудовые задачи, как правило, творческого характера (керамика, ткачество, прикладное искусство, деревообработка). Такая работа характеризуется отсутствием или сдельным характером оплаты труда и финансируется, как правило, за счет внешних источников, пожертвований и грантов. При этом некоторые мастерские выходят на самоокупаемость и даже приносят прибыль, так как их продукция востребована.

Защищенные мастерские позволяют людям с инвалидностью сделать первые шаги на пути к освоению трудовых функций. Этой цели служат программы благотворительного фонда

«Жизненный путь», мастерских «Сундук», творческого объединения «Круг», центров «Рафаил» (Москва), «Антон тут рядом», «Простые вещи» (Санкт-Петербург), НРООПДиМ «Верас», центра поддержки семьи «Обнажённые сердца» (Нижний Новгород) и многих других.

Следующий уровень – это специально создаваемые рабочие места на социально ориентированных предприятиях. В отличие от защищенных мастерских здесь присутствует сдельная оплата труда или оклад, а сам бизнес имеет коммерческий характер. Вместе с особыми сотрудниками могут трудиться нейротипичные люди. В этой категории проектов необходимо отметить организации, специализирующиеся на сборке и упаковке продукции: проект «Особая сборка», кафе «Жу-жу» (Москва), кафе «Огурцы» (Санкт-Петербург).

Поиск работы на открытом рынке труда – наиболее редкий и сложный формат трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. Он предполагает, что сотрудник с особенностями развития трудоустраивается на конкурентной основе в обычную компанию на стандартное, а не специально созданное рабочее место. Безусловно, такое трудоустройство требует другого уровня подготовки как самого кандидата, так и его будущих коллег. Среди организаций, помогающих в поиске работы на открытом рынке труда, благотворительные фонды «Рауль», «Лучшие друзья» и «Синдром любви», центры «Работа-1» и «Антон тут рядом» (Санкт-Петербург), ГБУ «Моя карьера» (Москва), НРООПДиМ «Верас», центр поддержки семьи «Обнажённые сердца» (Нижний Новгород), ЦЛП Псковской области.

В ряде случаев, несмотря на то что соискатель обладает определенным уровнем навыков, работодатели в силу различных причин не оформляют человека на работу официально. При этом молодой человек в сопровождении специалиста центра приходит на рабочее место несколько раз в неделю, выполняя несложные трудовые операции. Такой формат занятости, при котором работодатель не оплачивает труд сотрудника с РАС и / или интеллектуальными нарушениями или оплачивает его лишь частично, напоминает скорее профессиональную стажировку. Обычно оплату работы сопровождающего специалиста берет на себя сам центр, который посещают молодые люди.

Необходимо отметить, что в последнее время программы сопровождаемого трудоустройства людей с инвалидностью, и в частности с ментальной инвалидностью, стали развиваться более активно: запускаются проекты по масштабированию имеющегося опыта. Мы хотели бы обратить внимание на проект «Все получится!», нацеленный на трудоустройство молодых людей с инвалидностью и выпускников детских домов, который реализует благотворительный фонд «Рауль» при поддержке благотворительного фонда «Сбербанка» «Вклад в будущее». Проект предлагает системное решение – новую технологию жизненного цикла трудоустройства на основе существующих наработок и адаптаций передовых европейских практик. Также проект опирается на опыт и рекомендации экспертного сообщества, в том числе Фонда «Обнажённые сердца». Надеемся, что благодаря таким начинаниям число программ сопровождаемого трудоустройства в России будет неуклонно расти.

2. На какие целевые группы молодых и взрослых людей ориентированы существующие в России проекты сопровождаемого трудоустройства?

У подавляющего большинства молодых и взрослых людей диагноз, в соответствии с которым оформлены ИПРА и инвалидность, не отображает их реальные трудности и потребности. Так, например, обстоит дело у тех, кто получает услуги в центре поддержки семьи «Обнажённые сердца» в Нижнем Новгороде, аналогичная ситуация в Санкт-Петербурге и Москве.

Для лиц мужского пола одна из целей постановки диагноза не позднее 18 лет – освобождение от службы в армии, для обоих полов – получение льгот и пособий, размер которых определяется в зависимости от группы инвалидности и региона проживания.

Поведенческие особенности многих молодых людей, посещающих центры дневного пребывания, соответствуют критериям расстройств аутистического спектра и интеллектуальных нарушений. При этом у большинства из них в документах об инвалидности прописаны коды, соответствующие диагнозам «шизофрения» или «органическое поражение мозга» и т.п., что влияет на рекомендации в ИПРА. Эту ситуацию подтверждают исследования, проведенные в рамках нашего проекта.

Интервью показывают, что у многих взрослых, посещающих центры дневного пребывания и работающих в защищенных мастерских, оформлены разные группы инвалидности (I, II и III), как и у некоторых взрослых, посещающих группы поддержки для людей с РАС (в основном II и III группа).

Многие специалисты, работающие в службах для взрослых людей с инвалидностью, отмечают, что диагнозы и заключения не дают какой-либо значимой информации: «какое-то ментальное или неврологическое нарушение», «имеет психиатрический диагноз» – вот некоторые типичные комментарии.

Число взрослых людей, имеющих официальный диагноз «РАС», ничтожно мало, однако в крупных городах постепенно растет число тех, кто самостоятельно диагностирует у себя РАС и / или получает оценку по методике ADOS, проводимой специалистами. В основном это высокофункциональные люди с образованием выше среднего. Однако даже в Москве возможности проведения оценки и диагностики РАС у взрослых на данный момент весьма ограничены, а получаемые заключения не носят официального характера. В последнее время к организаторам группы поддержки для людей с РАС в Москве поступает много обращений от жителей других регионов, которые хотели бы пройти процедуру оценки и подтвердить наличие РАС. Отдельно отмечалось, что у взрослых с высокофункциональным аутизмом / синдромом Аспергера часто встречаются сопутствующие ментальные

нарушения: депрессии, тревожные расстройства (также официально не диагностированные). Эта часть исследования резко контрастирует с данными, полученными при анализе международного опыта. В России люди с особенностями развития и их семьи часто не имеют представления о том, какие именно нарушения обуславливают их специальные потребности, не могут рассказать о них и обратиться за квалифицированной помощью, а специалисты не знают, с какой именно целевой аудиторией они работают и какие методы поддержки с доказанной эффективностью могут использовать.

3. Какой опыт трудоустройства имеется у людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями?

Для большинства людей с выраженными трудностями в коммуникации и поведении трудоустройство на открытом рынке связано с серьезными вызовами; осложняет ситуацию и то, что многие взрослые с инвалидностью I группы, посещающие центры дневного пребывания, имеют в ИПРА запись о том, что они не способны к труду.

Согласно исследованию отношения людей с инвалидностью и их семей к сопровождаемому трудоустройству (Приложение № 1), половина трудоустроенных респондентов в настоящее время заняты в благотворительных организациях / специальных негосударственных центрах поддержки людей с инвалидностью. В коммерческом секторе работают менее 20 %. Их деятельность чаще всего связана либо с творчеством (графикой, лепкой), либо с простыми механическими операциями (упаковкой продукции). Наличие опыта трудоустройства зависит от группы инвалидности: подавляющее большинство с I группой инвалидности не имеет никакого опыта работы. Среди инвалидов II группы в настоящее время трудоустроена треть, еще 18 % имеют в прошлом опыт какой-либо трудовой деятельности.

Около половины взрослых, принимающих участие в проектах поддержки для людей с синдромом Аспергера, имеют опыт трудоустройства. Для примерно 40 % из них этот опыт трудно назвать позитивным: соискатели не удерживались на работе либо получали работу, которая не соответствовала их уровню образования или потребностям в доходе, не проходили испытательный срок.

По итогам встреч с компаниями-работодателями (Приложение № 2) можно сказать, что опыт трудоустройства людей с аутизмом и нарушениями интеллектуального развития на открытом рынке единичен. Несмотря на это, работодатели проявляли заинтересованность и конструктивный энтузиазм при обсуждении возможности найма людей с ментальной инвалидностью.

С одной стороны, трудоустройство людей с РАС и нарушениями интеллектуального развития рассматривается многими работодателями как реализация социальной миссии компании,

с другой стороны, воспринимается как взаимовыгодное (и для кандидата, и для компании) сотрудничество, несмотря на дополнительные расходы, связанные с адаптацией таких соискателей.

Участники исследования выделили ряд факторов, которые могут приводить к успешному или негативному сценарию при найме сотрудников с аутизмом и нарушениями интеллектуального развития. К позитивным факторам можно отнести высокую мотивацию соискателя и его семьи, совпадение интересов и навыков сотрудника с функциональными рабочими обязанностями («Бизнесу нужно иметь понимание, какие конкретно навыки есть у человека с профессиональной точки зрения»), толерантность руководства компании, поддержку инклюзии на всех уровнях.

К факторам, которые могут оказать негативное влияние на успех трудоустройства, участники отнесли отсутствие необходимой квалификации и низкую мотивацию («трудоустроился по настоянию родителей»).

4. Как обеспечиваются отбор и подготовка кандидатов к трудоустройству?

Информация о возможностях трудоустройства молодых взрослых труднодоступна для родителей и не системна (основным источником сведений по-прежнему остается сарафанное радио). Как правило, информация приходит в частном порядке и при проявлении родительской активности. Вопросы трудоустройства становятся актуальными по окончании учебы, хотя некоторые родители начинают задумываться о будущем своих детей еще до достижения ими 18 лет – ищут вакансии, пытаются заключать договоренности с компаниями и пр. Среди тех, кто никогда не работал, большинство не предпринимало попыток трудоустройства. Основная причина – недостаток информации о том, куда можно обратиться за помощью и с чего начать поиск подходящих вакансий. Среди тех, кто пытался устроиться на работу, но не смог, большинство отмечает, что не нашлось организаций, готовых трудоустроить человека с ограничениями (Приложение № 1). Отмечается огромный недостаток услуг, направленных на помощь людям с РАС в поддержке на рабочем месте.

Некоторые работодатели готовы трудоустраивать людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, однако зачастую им не хватает знаний и опыта для того, чтобы создавать адаптации, необходимые таким сотрудникам.

По результатам интервью с представителями организаций, оказывающих услуги сопровождаемого трудоустройства людей с аутизмом и нарушениями интеллектуального развития (Приложение № 2), можно сказать, что подготовка таких кандидатов, как правило,

ведется в нескольких направлениях:

- профориентационное интервью и собеседование;
- вхождение в режим трудовых отношений (распорядок дня, ответственность, взаимодействие с коллегами; как правило, на данном этапе кандидату помогает сотрудник организации, оказывающей содействие трудоустройству);
- овладение навыками, необходимыми для выполнения трудовых функций (общая задача сотрудника по сопровождению и наставника на предприятии).

Задачам развития самостоятельности, социализации и улучшения коммуникативных навыков в рамках программ трудоустройства уделяется не так много внимания. Развитие социализации и навыков самообслуживания является важной частью программ центров дневного пребывания, однако их клиенты практически никогда не выходят на открытый рынок труда.

Большую роль в подготовке к трудоустройству играют семьи и самоадвокаты. Однако общее впечатление состоит в том, что в настоящее время большинство проектов сопровождаемого трудоустройства работает только с наиболее активными и подготовленными (семьей, центрами развития и программами социализации) клиентами. Например, важными условиями допуска к участию в программе фонда «Лучшие друзья» являются «четко сформированная мотивация к работе (своя собственная, а не родителей / опекунов), понимание того, зачем люди работают, умение кандидата делать что-либо хорошо, адекватные рынку требования к заработной плате, а также достоверность всей предоставляемой информации» (<https://bestbuddies.ru/faq-employer/>).

В интервью с работодателями (Приложение № 2) также подчеркивалась важность предварительной подготовки кандидатов, однако акцент в первую очередь делался на необходимых профессиональных навыках. В качестве примера успешного опыта был упомянут конкурс «Путь к карьере», проводимый РООИ «Перспектива» совместно с Советом бизнеса по вопросам инвалидности, куда входят крупнейшие международные и российские компании.

5. Как обеспечивается поддержка во время трудоустройства или занятости?

Учитывая сказанное о достаточно высоком изначальном уровне кандидатов, поддержка во время трудоустройства часто оказывается только на этапе поиска работы и собеседования и длится несколько недель, максимум – месяцев. По истечении этого периода

обязанности по сопровождению на рабочем месте полностью переходят к наставнику, представителю работодателя, а сотрудник службы сопровождения оказывает удаленную поддержку только при необходимости.

Согласно исследованию отношения людей с инвалидностью и их семей к вопросам трудоустройства (Приложение № 1), больше половины респондентов, имеющих опыт работы, не получали услуг сопровождения и даже не знали, куда можно обратиться за консультацией. Большинство тех, кто получал такую помощь, обращались за ней в благотворительные организации.

Работодатели выражали потребность в получении более подробных сведений о людях с РАС и / или интеллектуальными нарушениями: наилучших способах коммуникации с ними и донесения до них информации, особенностях их поведенческих реакций, доступности экспертной поддержки, обучении и оказании психологической помощи коллегам и наставникам.

6. Как измеряются показатели успешности программы трудоустройства / занятости?

Как правило, опыт трудоустройства считается успешным, если сотрудник сохраняет за собой рабочее место от шести месяцев. Таких случаев немного, и конкретные показатели не приводятся. Структурированных и формализованных исследований в этой области на русском языке, к сожалению, найти не удалось.

В интервью с представителями НКО среди причин неудачного трудоустройства упоминались трудности с саморегуляцией, развитием социальных навыков и пониманием социальных норм, потеря мотивации или недостаточная мотивация, низкая самооценка, страх неудачи и предыдущий негативный опыт работы или прохождения собеседований.

Трудности в отношениях с руководством, негативное отношение нейротипичных сотрудников также отмечались среди причин неудачного трудоустройства. В нескольких случаях ухудшить ситуацию на работе могло раскрытие диагноза.

В исследовании, проведенном в рамках нашего проекта (Приложение № 1), отмечаются следующие факторы, негативно влияющие на долгосрочность трудоустройства:

- на работе не понимают возможностей и ограничений нового сотрудника;
- выполняемые операции однообразны, скучны, надоедают – у сотрудника пропадает интерес к работе;
- нет возможности выполнять работу (или какую-то ее часть) самостоятельно, без тьютора / родителей;

- у сотрудника складываются неприязненные отношения с руководством или коллективом;
- сложная программа обучения, необходимость изучать предметы, трудные в освоении;
- неудобный, напряженный график работы (позднее окончание смены, необходимость самостоятельно добираться до дома в вечернее время вызывает тревогу у людей с особенностями развития и их родителей; отсутствие времени на любимые занятия и увлечения).

Специалисты центра «Моя карьера» отмечают, что в некоторых случаях работодатели не готовы принять сотрудника с интеллектуальными нарушениями, чьи поведение и внешний вид заметно отличаются. Однако успешный опыт взаимодействия с работодателями и помощи в устройстве на работу человека с аутизмом и интеллектуальными нарушениями также имеет место.

7. Какие методики / практики с доказанной эффективностью используются?

Все больше организаций используют методики с доказанной эффективностью при разработке программ сопровождаемого трудоустройства (например, БФ «Лучшие друзья», БФ «Рауль», центр поддержки семьи «Обнажённые сердца» (Нижний Новгород), «Антон тут рядом», «Даунсайд Ап», DistingTec и др.). В связи с ограничениями нашего исследования этот список, конечно, не является полным.

Стоит отметить, что сопровождаемое трудоустройство – не единственная область профессиональной помощи, испытывающая недостаток в методиках с доказанной эффективностью. Подобные проблемы характерны для системы образования и большинства программ реабилитации, предоставляющих услуги людям разного возраста и с разными особыми потребностями.

8. Как обеспечивается подготовка специалистов, занятых в процессе сопровождения?

Как правило, подготовкой специалистов сопровождения занимаются организации, оказывающие услуги сопровождаемого трудоустройства работодателям. Для многих из них знакомство с этой профессией начинается с опыта волонтерской деятельности. В некоторых организациях существует разделение функционала сотрудников, участвующих

в сопровождении кандидатов. «На начальном этапе с компаниями работают менеджеры (они проводят переговоры, тренинги для сотрудников по общим вопросам). Важно донести до работодателя все нюансы процесса, а главное – подчеркнуть необходимость выделить куратора-наставника, который будет постоянно оказывать поддержку сотруднику с ментальной инвалидностью после того, как сопровождающий выполнит свои функции. Главная функция сопровождающего – это не обучить сотрудника с инвалидностью выполнять обязанности, а скорее обучить куратора-наставника работать с сотрудником с особенностями. У нас нет должности сопровождающего. Эти функции берут на себя педагоги, которые ведут занятия в фонде» (БФ «Даунсайд Ап»).

В БФ «Рауль» и центре «Работа-1» существует четкое разделение функций и должностей: «Job developer, специалист по взаимодействию с работодателями, обеспечивает контакт с бизнес-партнерами, владеет методиками поведенческой коррекции, обучает job coaches, являясь экспертом более высокого уровня. Job coach – это старший консультант по сопровождаемому трудоустройству. Он фактически сопровождает человека во время трудового процесса, находясь с ним на рабочем месте, оказывая ему и коллегам консультативную помощь. Услуги, оказываемые людям с I и II группой инвалидности в России, отличаются от аналогичных западных практик из-за отсутствия зарплатных субсидий. Поэтому существует опыт передачи части функций job developer менее квалифицированному сотруднику – job coach. Различия в терминологии и наборе функций сотрудников связаны в первую очередь с организационными и финансовыми вопросами, а не методическими».

В благотворительном фонде «Лучшие друзья» специалисты по трудоустройству совмещают разные роли. Разделение обязанностей зависит исключительно от личного опыта каждого специалиста: например, человек с опытом работы в бизнесе будет больше общаться с работодателями.

9. Как обеспечивается подготовка сотрудников / коллег в организациях-работодателях?

Все организации, оказывающие услуги сопровождения, проводят семинары, встречи и индивидуальные тренинги, во время которых специалисты не только рассказывают работодателям о людях с особенностями развития, но и готовят их к взаимодействию с конкретными кандидатами.

Примером такой планомерной работы может служить деятельность фонда «Синдром любви»: https://sindromlubvi.ru/site_fc/pub/site/kompaniy. Фонд «Лучшие друзья» подготовил материалы для работодателей о подходах к взаимодействию с сотрудниками с особенностями развития: <https://bestbuddies.ru/faq-employer>.

На основе информации, полученной нами в ходе исследования отношения работодателей к вопросам трудоустройства (Приложение № 2), можно сделать вывод, что подготовка коллектива к сотрудничеству с человеком с инвалидностью имеет важнейшее значение.

Серьезным барьером для трудоустройства сотрудников с РАС могут стать проблемы в коллективе, особенно при командном типе работы. Сложности в адаптации сотрудника с интеллектуальными нарушениями могут повлиять на его работу и работу всего коллектива. Также очень важны толерантность коллектива и то, как появление сотрудника с особенностями отразится на атмосфере и рабочих процессах. «Надо начинать с воспитания коллектива, чтобы взять на работу человека с особенностями. Вы можете нанять 125 сопровождающих, но, если базовый коллектив не будет готов принять такого сотрудника и не будет понимать, как с ним надо обращаться, ничего хорошего из этого не получится»; «Ситуация, когда коллектив не готов принимать такого сотрудника, более чем реальна».

Рассматривая возможность личного наставничества, участники интервью отмечали важность предварительного знакомства с кандидатом: «Нужно какое-то неформальное предварительное общение, чтобы мы оба понимали, что у нас есть возможность сделать шаг назад. Это важно, потому что это такая моральная история, вопрос этики и личной ответственности».

Также во всех интервью затрагивался вопрос финансовой поддержки наставников. Одного желания сотрудника компании-работодателя стать наставником недостаточно для успешного опыта сопровождения, необходимо учитывать и такой важный фактор, как наличие свободного рабочего времени и системы вознаграждений, ориентированной на выполнение показателей KPI (результативности): «Выделять человека, вовлеченного в то, что, по сути, не является его профильной задачей, с точки зрения эффективности и KPI работы организации очень непродуктивно. Но это не значит, что мы не готовы тратить ресурсы на развитие и формулирование того, как это может быть, чтобы потом помогать людям с особенностями легче включаться в рабочий процесс».

10. Какие НКО представлены на рынке сопровождаемого трудоустройства?

В России работают порядка 100 тысяч организаций социальной направленности (https://tochno.st/nko?is_verify=1&org_cats=all). Общественные организации, оказывающие услуги помощи при трудоустройстве людям с инвалидностью, относятся к социально ориентированным некоммерческим организациям. Всего в России более 20 тысяч СО НКО (<https://data.economy.gov.ru/analytics/sonko>). В 2012 году около 5 % НКО оказывали помощь людям с инвалидностью и их семьям.

Установить точное число организаций, где могут получить помощь взрослые люди с инвалидностью, причем именно в вопросах трудоустройства, нам не удалось. Еще более сложная задача – определить число организаций, помогающих взрослым людям с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. По экспертным оценкам, число таких организаций не превышает нескольких сотен, даже если включить в этот список проекты, входящие в состав благотворительных фондов и общественных организаций.

Несмотря на то что в последние годы происходит всплеск интереса к данной тематике, количество профильных НКО по-прежнему очень мало, а недостаток опыта и финансирования ощущается очень остро. Это же отмечают в своей публикации¹ и коллеги из благотворительного фонда «Даунсайд Ап». Сотрудники многих НКО не понимают особенностей людей с аутизмом и / или когнитивными нарушениями, не владеют современными эффективными технологиями поддержки и помощи. Опыт сопровождаемого трудоустройства крайне редок.

Профориентация и обучение

Согласно результатам исследования, проведенного в рамках нашего проекта (Приложение № 1), более 60 % молодых людей с I группой инвалидности и 25 % молодых людей со II группой инвалидности никогда не получали профессиональной подготовки. 6 % молодых людей с I группой инвалидности не имеют опыта школьного обучения, а еще 42 % обучались на дому.

Традиционно в России профориентацией занимаются школы и колледжи. Однако системы профориентации для детей с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями, которая начинается в школе и заканчивается осознанным выбором профессии или какой-либо трудовой деятельности, не существует. Как правило, семья молодого человека с инвалидностью выбирает для него колледж, основываясь не на его предпочтениях и склонностях к той или иной деятельности, а на соображениях о транспортной доступности учебного заведения. Отметим, что в тех колледжах, куда могут поступить молодые люди с аутизмом и интеллектуальными нарушениями, обучают очень ограниченному числу профессий, которые к тому же почти не пользуются спросом на рынке труда. Никакого распределения выпускников в данном случае не существует, равно как нет сведений об успешных случаях трудоустройства по специальности².

¹ *Трудоустройство человека с ментальной инвалидностью: Рекомендации для социальных работников и сотрудников НКО* / Коллектив авторов. М.: Благотворительный фонд «Даунсайд Ап», 2020.

² Там же.

Отсутствие доступной экспертизы и прозрачной статистики, вызванное путаницей с диагнозами и порядком присвоения инвалидности

Как мы уже отмечали выше, категория людей с «невидимой инвалидностью» – РАС и / или интеллектуальными нарушениями – наиболее уязвима, так как в настоящее время не учитывается в статистической информации, но заслуживает того, чтобы быть замеченной (подробнее об этом – в главе «Целевая группа проекта»).

Необходимо отметить, что на доступность экспертизы также влияет сложившаяся в России система помощи людям с особыми потребностями; отсутствуют целые специальности, критически важные для реализации программ помощи. Вот, например, некоторые из них:

- физическая терапия и эрготерапия (мы очень рады, что с 2017 года начат процесс внедрения данных специальностей в России);
- прикладной анализ поведения (подготовка по данной специальности, невероятно важной для работы с людьми с аутизмом и другими нарушениями развития, начата в нашей стране совсем недавно – это дорогое, доступное немногим образование, за которое специалистам и родителям приходится платить самим; в результате получается, что специалисты вынуждены работать с семьями на коммерческой основе, чтобы оплачивать свое обучение и поддерживать необходимый уровень жизни);
- дополнительная и альтернативная коммуникация;
- квалифицированная помощь при глотании и кормлении людей с тяжелыми двигательными или множественными нарушениями.

Данный список можно продолжать, но важно не перечисление отсутствующих специальностей, а понимание сложности ситуации, с которой мы сталкиваемся, развивая эффективные программы, соответствующие современным стандартам.

Профессиональные обязанности специалистов, которые работают в нашей стране (например, логопед, психолог, реабилитолог, специальный педагог и др.), часто сильно отличаются от функционала их коллег в других странах.

Новые знания, профессиональные задачи и методы работы должны найти отражение в профессиональных обязанностях специалистов, в противном случае работа будет неэффективной.

Обзор законодательной и нормативной базы

Нетрудоспособных нет? Именно так можно сформулировать основной вопрос, которым мы задавались, рассматривая законодательные аспекты трудоустройства людей с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями. Найти на него ответ нам помогли юристы из компании Philin Philgood, оказывающей поддержку различным некоммерческим организациям. Полный текст анализа российского законодательства в области трудоустройства людей с инвалидностью, проведенного юристами Philin Philgood в рамках нашего проекта, можно найти в Приложении № 3.

Государственная политика в отношении инвалидов в Российской Федерации достаточно прогрессивна и регулируется положениями Конвенции ООН о правах инвалидов; права и гарантии граждан, в том числе лиц с инвалидностью, в сфере труда и занятости закреплены Конституцией и отражены в базовых законах и Трудовом кодексе Российской Федерации. Политика направлена на предоставление людям с инвалидностью равных с другими гражданами возможностей в реализации трудовых, а также социальных, культурных, личных и политических прав и устранение ограничений их жизнедеятельности в целях восстановления социального статуса инвалидов, достижения ими материальной независимости. На людей с инвалидностью в полном объеме распространяется запрет на дискриминацию в сфере труда, предусмотренный статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации³.

В интересах людей с инвалидностью в России действует государственная программа «Доступная среда»⁴. Одна из ее задач – обеспечение равного доступа людям с инвалидностью к реабилитационным и абилитационным услугам, профессиональному развитию и трудоустройству⁵.

Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов). Законодательство устанавливает специальные квоты для приема на работу сотрудников с инвалидностью (статья 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»). В России организации с численностью более

³ *Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями. М.: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2020.*

⁴ <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/0>

⁵ *Кучмаева О. В. Занятость инвалидов в регионах России: состояние, дифференциация, факторы // Статистика и экономика. 2020. 17 (5). С. 27–37.*

100 работников обязаны принять по квоте от 2 до 4 % лиц с инвалидностью в зависимости от региона: так, московские власти рекомендуют компаниям иметь в штате не менее 2 % таких сотрудников, а в Санкт-Петербурге – 2,5 %. В Санкт-Петербурге также существует практика заполнения квотируемых рабочих мест за счет аренды штатных единиц в НКО, где заняты люди с инвалидностью.

В 27-й статье Конвенции о правах инвалидов ООН, ратифицированной Россией и поэтому обязательной к исполнению как на законодательном, так и на практическом уровне, прописаны обязанности государства в отношении обеспечения труда и занятости инвалидов. Государство признает право людей с инвалидностью на труд наравне с другими и обязуется обеспечивать его реализацию, в частности, путем создания справедливых, благоприятных, безопасных и здоровых условий трудовой деятельности, а также путем поддержки программ профессиональной реабилитации⁶.

Дискриминация сотрудников по причине инвалидности запрещена: они пользуются трудовыми правами в полном объеме. За нарушения в организации работы с инвалидами, в том числе за несоблюдение норм охраны труда, предусмотрена дисциплинарная, административная и уголовная ответственность.

Инвалидность в России присваивают в соответствии с Международной классификацией функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья.

Исходя из существующих у человека ограничений жизнедеятельности и нарушений функций органов и систем организма, медико-социальная экспертиза присваивает ему группу инвалидности, определяет степень профессиональной трудоспособности и необходимости посторонней помощи, формирует индивидуальную программу реабилитации / абилитации (ИПРА). Критически важно, чтобы в рамках медико-социальной экспертизы в ИПРА были внесены рекомендации по возможным видам труда и оснащению трудовой деятельности (разделы «О возможности трудоустройства путем постановки на учет в органах занятости населения» и «Рекомендации по оснащению специального рабочего места и производственной адаптации»).

Данный процесс регулируется Приказом Министерства труда и социального развития РФ «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» от 27 августа 2019 г. № 585н.

⁶ *Трудоустройство человека с ментальной инвалидностью: Рекомендации для социальных работников и сотрудников НКО / Коллектив авторов. М.: Благотворительный фонд «Даунсайд Ап», 2020.*

ИПРА содержит обязательный раздел о профессиональной реабилитации и абилитации, который касается условий труда и включает рекомендации относительно:

- профессиональной ориентации;
- содействия в трудоустройстве;
- производственной адаптации;
- оснащения специального рабочего места для трудоустройства человека с инвалидностью с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

Целями профессиональной реабилитации являются:

- адаптация на рабочем месте;
- адаптация на рабочем месте с измененными условиями труда;
- получение новой профессии (специальности);
- подбор подходящего рабочего места;
- создание специального рабочего места.

Для сотрудника с инвалидностью данная программа носит рекомендательный характер. Отказ от выполнения программы освобождает организацию-работодателя от ответственности за ее несоблюдение. Если сотрудник с инвалидностью не заинтересован в получении специальных условий труда, а также возможной компенсации расходов на лечение, рекомендованных ИПРА, то он вправе отказаться от выполнения рекомендаций программы реабилитации. Для организации в этом случае важно оформить такой отказ письменно. В случае возникновения спора при проверке трудовой инспекцией письменно оформленный отказ позволит доказать, что организация полностью выполнила свои обязательства перед сотрудником.

Если человек с инвалидностью не отказался от рекомендаций ИПРА, то при организации трудовой деятельности необходимо учитывать особенности труда и выполнять все требования, предусмотренные программой. При этом соискатель не обязан информировать будущего работодателя о своей инвалидности (справка медико-социальной экспертизы и ИПРА не входят в перечень документов, требуемых при приеме на работу, если она не связана со специфическими категориями и видами трудовой деятельности). В этом случае особые условия труда и льготы для работающих инвалидов не предусмотрены.

Сопровождение поиска работы и процесса трудоустройства является частью региональных программ содействия занятости населения. Таким образом, данная ответственность

возлагается на региональные органы власти. В ходе осуществления полномочий орган исполнительной власти субъекта РФ должен осуществлять организационные мероприятия, информационное обеспечение работодателей, взаимодействие с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и работодателями, организовывать профориентацию людей с инвалидностью в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования. Все мероприятия по организации сопровождения занятости должны быть включены в региональные программы содействия занятости населения. При этом государственной услуги по сопровождению уже трудоустроенного человека с инвалидностью на рабочем месте на данный момент не предусмотрено.

Закон «О занятости населения» также предусматривает возможность помощи людям с инвалидностью в их перемещениях к месту работы и обратно. Такая услуга может оказываться негосударственными организациями, содействующими трудоустройству граждан, на основании договоров, заключаемых с органами службы занятости.

Все вышесказанное относится ко всем категориям людей, имеющих инвалидность, однако цель данного обзора – сфокусировать внимание на возможностях трудоустройства для людей с аутизмом и / или нарушениями интеллектуального развития.

В настоящее время в российском законодательстве и нормативной документации люди с РАС и / или интеллектуальными нарушениями не выделяются в отдельную группу с точки зрения уникальности их потребностей и специфичности необходимой им поддержки. Термин «ментальная инвалидность» в правовом поле пока не используется: людям, имеющим аутизм и / или интеллектуальные нарушения, инвалидность присваивается в общем порядке по итогам медико-социальной экспертизы, и их крайне трудно отследить в общей статистике, что осложняет разработку профильных услуг, и услуг сопровождаемого трудоустройства в частности.

Согласно проведенным в рамках проекта исследованиям, роль ИПРА в трудоустройстве человека с ментальной инвалидностью пока, к сожалению, довольно незначительна. Люди с нарушениями, их семьи, потенциальные работодатели, специалисты НКО и государственных служб занятости относятся к заключениям ИПРА скептически и не воспринимают их как серьезный инструмент, позволяющий получить дополнительную поддержку и помощь. Это связано с несколькими факторами:

- укоренившимся в нашем обществе мнением, что люди с поведенческими и интеллектуальными особенностями развития не могут и / или не хотят работать (поэтому при установлении инвалидности специалисты МСЭ не считают целесообразным подробно заполнять раздел, связанный с трудоустройством, а родители и опекуны не настаивают на этом);
- отсутствием практического опыта разработки программ содействия трудоустройству и адаптации на рабочем месте: как правило, специалисты МСЭ не знают, что именно можно указать в качестве специальных условий труда;
- отсутствием четкого представления о том, какие именно услуги можно получить по результатам такого заключения.

В рамках проекта мы попросили юристов Philin Philgood рассмотреть ИПРА из разных регионов РФ, и ни в одной из них не содержалось конкретных рекомендаций относительно возможности сопровождения трудоустройства.

Еще одно подтверждение текущей ситуации мы получили в ходе социологического исследования, проведенного среди родителей (опекунов) молодых взрослых (18–40 лет) с аутизмом и / или интеллектуальными нарушениями (Приложение № 1). У 33 % людей с I группой инвалидности в ИПРА имеется только формулировка «не способен к трудовой деятельности», еще почти треть респондентов затрудняются ответить на вопрос о том, какая именно степень ограничения трудовой деятельности обозначена в ИПРА у их взрослых детей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. В целом мнение респондентов сводится к тому, что ИПРА:

- не влияет на успех трудоустройства;
- не распространяет свое действие на людей старше 18 лет;
- не помогает «выиграть войну за право на труд» (борьба в правовом поле отнимает много сил, которые лучше направить на самостоятельные попытки найти работу).

Также респонденты опасаются следующих правовых проблем, которые могут возникнуть в результате трудоустройства человека с инвалидностью:

- юридическое оформление трудоустройства лишает человека пособия по инвалидности или значительно уменьшает его;
- в отличие от гарантированного пособия трудоустройство несет в себе ряд рисков, которые могут привести к потере рабочего места и дохода; кроме того, заработная плата по месту трудоустройства может быть меньше получаемого пособия.

Возможно, из-за этого наиболее приемлемым для многих форматом трудоустройства остается неофициальный найм, что выводит проблему трудоустройства за рамки правового поля и требует законодательного и юридического решения.

Мы полагаем, что без кардинального изменения данной ситуации системные и масштабные проекты трудоустройства людей с ментальной инвалидностью при государственной поддержке, к сожалению, нереализуемы.

Как мы уже отмечали выше, в настоящее время сопровождение при трудоустройстве трактуется законом как оказание содействия в поиске подходящей вакансии, первичная адаптация и обустройство на рабочем месте, а также оказание помощи при перемещениях к месту работы и обратно. Сопровождение труда на рабочем месте как государственная услуга на данный момент не предусмотрено.

Однако в отличие от соискателей с другими видами инвалидности людям с ментальной инвалидностью часто необходимо продолжительное сопровождение. Об этом свидетельствуют международный опыт и реализуемые сейчас в России немногочисленные программы сопровождаемого трудоустройства. Задачи сопровождения на рабочем месте могут выполняться как сотрудниками государственных организаций, так и специалистами некоммерческих организаций, выполняющих данные функции при финансовой поддержке государства.

Согласно пункту 7 статьи 13.1 Закона «О занятости населения», работодатель может выбрать наставника из числа работников организации, который при наличии с его стороны согласия будет помогать сотруднику с инвалидностью в освоении его трудовых обязанностей, а также вносить предложения по вопросам, связанным с созданием условий для доступа к рабочему месту и с его дополнительным оборудованием (оснащением).

В качестве примера передовой региональной практики можно привести опыт Псковской области, где работодателю возмещаются затраты на оборудованные для людей с инвалидностью рабочие места (в пределах определенной суммы) и выплату вознаграждения наставнику, прикрепленному к сотруднику с инвалидностью⁷.

Также на основании проведенных в рамках проекта фокус-групп и интервью с представителями бизнеса можно сделать вывод, что потенциальные работодатели недостаточно ознакомлены с правовыми аспектами взаимодействия с людьми с инвалидностью, и это часто ведет к отказу в трудоустройстве. Сотрудники кадровых и юридических отделов компаний не всегда компетентны в вопросах оформления трудовых отношений с такими работниками. Возможность различных трактовок правил и законов вызывает у работодателей опасения («безопаснее не связываться»). Также существует мнение, что человека с инвалидностью сложно уволить в рамках закона.

⁷ <https://pln-pskov.ru/society/395702.html>

Трудоустройство людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.

Общий взгляд участников процесса

Если сформулировать в нескольких предложениях общий взгляд участников процесса сопровождаемого трудоустройства на его актуальное состояние и перспективы, то можно отметить, что среди людей с аутизмом и нарушениями интеллектуального развития есть те, кто стремится найти профессиональное призвание: «...У него появилась цель – чтобы у него была такая же жизнь, как у всех остальных ребят и как у его сестры. Для него очень важно работать, зарабатывать деньги. Он чувствует себя состоявшимся человеком»; «Он очень хорошо осознает себя, свое место в обществе и не хочет чувствовать себя изгоем. Хочет чувствовать себя равноправным членом общества, что он делает что-то нужное, полезное, и не хочет считать себя инвалидом – его это совершенно не устраивает, потому что он физически здоров, и, как говорят врачи, интеллектуально сохранен. Поэтому ему, как любому человеку, хочется чувствовать себя востребованным, что он нужен другим и что он что-то собой представляет. Именно поэтому очень важно иметь работу. Если бы этого у него не было, то, я думаю, депрессия быстро загнала бы его в угол» (Приложение № 1).

Для трудоустройства таких людей очень важна роль благотворительных и общественных организаций: «Патронаж, который существует в фондах, важен, и его необходимо расширять: социализация людей с особенностями подразумевает не только овладение навыками самостоятельного проживания в квартире, но и навыками успешной работы». (Приложение № 2).

Работодатели все чаще проявляют интерес к найму людей с особыми потребностями, понимая общественную важность развития программ сопровождаемого трудоустройства: «Мне кажется, что присутствие людей с особенностями гармонизирует коллектив. Принятие такого сотрудника способствует принятию на всех уровнях. Это позволяет нам действительно быть мягче к себе, мягче к другим и тренирует коммуникацию». (Приложение № 2).

Недостаток информации о правовых и социально-психологических аспектах трудоустройства (от юридических мифов до базового понимания того, кто такой человек с аутизмом и как с ним общаться) приводит к замедлению развития таких проектов. А нерешенные вопросы системной государственной поддержки (в финансовой части, в содействии людям, непосредственно вовлеченным в процесс) сдерживают распространение передовых практик: «Нужно инвестировать в менторство. Люди с ментальными нарушениями все разные, и каждый раз все будет по-новому. Компания, которая решает взять на работу человека с ментальными нарушениями, должна направить дополнительные инвестиции в такую программу»; «Выделять человека, вовлеченного в то, что, по сути, не является его профильной задачей, с точки зрения эффективности и KPI работы организации очень непродуктивно. Но это не значит, что мы не готовы тратить ресурсы на развитие и формулирование того, как это может быть, чтобы потом помогать людям с особенностями легче включаться в рабочий процесс». (Приложение № 2).

фонд
обнажённые
сердца



ВАНЯ, 19 ЛЕТ

Ваня работает волонтером в зоопарке, где помогает с уборкой помещений и чисткой поверхностей. Его основная задача – протирать и дезинфицировать перила (в период пандемии их нужно обрабатывать очень часто).

Сопровождаемое трудоустройство. Практические рекомендации

В этом разделе мы постарались обобщить самые актуальные и полезные, на наш взгляд, практические идеи и соображения, выделенные нами при анализе зарубежного опыта и касающиеся принципов работы, методологии и этических концепций служб сопровождаемого трудоустройства. Несомненно, с накоплением российского опыта эти подходы и стратегии будут адаптироваться и развиваться в соответствии с культуральным контекстом и актуальными условиями. Это, по сути, и будет целью следующих этапов нашего проекта.

Содержание раздела

Часть 1. Общие положения о работе службы сопровождаемого трудоустройства

- Основные этические принципы работы специалистов службы сопровождаемого трудоустройства
- Специалисты, работающие в службе сопровождаемого трудоустройства
- Основные компетенции специалистов по сопровождаемому трудоустройству
- Профессиональные обязанности специалистов по сопровождаемому трудоустройству
- Рекомендации по взаимодействию специалистов службы сопровождаемого трудоустройства с соискателями

Часть 2. Основные стратегии, используемые специалистами по сопровождаемому трудоустройству для обеспечения успешного и долгосрочного трудоустройства

- Идеи систематического обучения и их применение в естественной среде
- Знакомство специалиста по сопровождаемому трудоустройству с организацией-работодателем и должностными обязанностями соискателя
- Использование естественных ресурсов поддержки и предотвращение зависимости от подсказок
- Навыки коммуникации, необходимые специалисту по сопровождаемому трудоустройству
- Подкрепление и развитие мотивации

- Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать: визуальная поддержка и структурирование окружения
- Организация пространства и рабочего места сотрудника
- Стратегии поддержки коммуникации
- Понимание особенностей обработки сенсорной информации и предотвращение сенсорной перегрузки

Часть 3. Предложения по организации обучения участников процесса сопровождаемого трудоустройства

- Вовлеченность в обучение всех участников процесса сопровождаемого трудоустройства
- Методы обучения
- Ключевые компетенции участников процесса сопровождаемого трудоустройства
- Треугольник обучения

Часть 1. Общие положения о работе службы сопровождаемого трудоустройства

Основные этические принципы работы специалистов службы сопровождаемого трудоустройства (по материалам Европейского союза сопровождаемого трудоустройства, EUSE)¹

Этический кодекс определяет принципы и этические обязательства, описывающие компетенции и обязанности специалистов, работающих в программах сопровождаемого трудоустройства.

Этический кодекс определяет ценности, разделяемые специалистами.

Этический кодекс является руководством к действию для повседневной работы сотрудников службы сопровождаемого трудоустройства.

Основные принципы этического кодекса

1. Профессиональная компетентность

Специалисты, работающие в службах сопровождаемого трудоустройства, должны обладать высоким уровнем профессионализма и понимать необходимость повышения квалификации. Они отвечают за свое постоянное профессиональное развитие, обмениваются информацией и передовым опытом с другими специалистами, повышают уровень профессиональных знаний и умений.

2. Честность

Сотрудники службы сопровождаемого трудоустройства должны быть честны, справедливы и уважительны по отношению к соискателям с особыми потребностями. Они должны внушать соискателям чувство уверенности и доверие посредством своей профессиональной деятельности.

¹ <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>

3. Равные возможности

Специалисты, занятые в сфере сопровождаемого трудоустройства, должны уважать права, честь и достоинство заинтересованных сторон. Они не должны проявлять дискриминацию по признаку пола, возраста, религиозной принадлежности, расы, этноса, политических взглядов, наличия инвалидности, сексуальной ориентации, состояния здоровья, наличия иждивенцев и социального положения. Они должны учитывать культурные и индивидуальные особенности соискателей и предоставлять им равные возможности.

4. Социальная ответственность

Специалисты, занятые в сфере сопровождаемого трудоустройства, должны осознавать влияние, оказываемое ими на образ жизни клиента и сообщества, и развивать возможности социальной инклюзии, реализуя программы трудоустройства.

5. Конфиденциальность

Специалисты, занятые в сфере сопровождаемого трудоустройства, обязаны следить за тем, чтобы конфиденциальная информация соискателей была защищена. Раскрытие личной информации клиентов возможно только с их согласия. Специалисты должны соблюдать профессиональную этику при общении с соискателями.

6. Обеспечение возможностей для реализации прав и их отстаивания

Специалисты, занятые в сфере сопровождаемого трудоустройства, обязаны активно продвигать и приветствовать максимально возможное участие соискателей в процессе трудоустройства, самостоятельное принятие ими решений и их независимость при выполнении рабочих задач.

Специалисты службы сопровождаемого трудоустройства

Как уже отмечалось, профессиональный успех сотрудников с особыми потребностями часто зависит от наличия квалифицированных специалистов в сфере сопровождаемого трудоустройства.

В англоязычной литературе детально описаны компетенции консультантов и инструкторов по трудоустройству. В России эти специальности появились сравнительно недавно, поэтому в профессиональном сообществе пока нет консенсуса относительно их корректных названий. В русскоязычной литературе встречается несколько терминов: «трудовой куратор», «координатор и куратор по трудоустройству», «трудовой наставник».

В этом исследовании используются два термина.

Консультант по трудоустройству (job developer) – специалист, который обеспечивает взаимодействие соискателя с бизнес-партнером / работодателем, умеет использовать основные принципы поведенческого вмешательства, осведомлен об особенностях, сильных и проблемных сторонах людей с РАС и интеллектуальными нарушениями. Консультант по трудоустройству обладает навыками в области возможных аутизм-специфичных адаптаций, владеет методами оценки потребностей соискателей, а также организаций, предоставляющих рабочие места. Он отвечает за создание / развитие рабочих мест, общее повышение осведомленности, установление партнерских связей и обучает других сотрудников, являясь экспертом более высокого уровня.

Инструктор по трудоустройству (job coach) – специалист, который занимается непосредственным сопровождением человека с особыми потребностями на рабочем месте, оказывая поддержку ему и его коллегам, помогает в реализации индивидуально разработанных адаптаций, необходимых для успешного и долгосрочного трудоустройства.

Основные компетенции специалистов по сопровождаемому трудоустройству

В данном разделе мы обобщили компетенции, необходимые сотрудникам программ сопровождаемого трудоустройства для успешной работы. Специалисты, работающие в этой сфере, должны обладать следующими умениями и навыками:

- понимать концепции сопровождаемого трудоустройства, их основные черты, а также базовые ценности;
- иметь опыт работы с людьми с особыми потребностями, понимать их сильные стороны и особенности;
- знать права и обязанности участников программ сопровождаемого трудоустройства;
- знать и понимать трудовое право; оказывать помощь соискателю в процессе обсуждения трудового контракта и условий работы;
- формировать у соискателя навык осознанного выбора профессии, поддерживать его стремление к самоопределению и активному участию в социальной жизни;
- стремиться к высоким стандартам качества работы;
- обладать хорошими навыками коммуникации, наблюдения и слушания, а также навыками работы в команде;
- организовывать свое рабочее время и повышать продуктивность его использования (тайм-менеджмент);
- использовать метод анализа задач и разрабатывать на его основе инструкции для поддержки соискателей (предварительная оценка и наблюдение, деление задач на этапы, развитие новых навыков, контроль выполнения работы);
- оценивать рабочее место и адаптировать его под нужды сотрудника (упрощать письменные инструкции, разрабатывать чек-листы и расписания активностей, наносить цветовую маркировку на вещи и задания);
- собирать и фиксировать данные, вести документацию, составлять отчеты;
- обладать навыком самоорганизации, дистанционной работы вне офиса при ограниченном контроле со стороны работодателя.

Профессиональные обязанности специалистов по сопровождаемому трудоустройству

1. Применять эффективные маркетинговые стратегии при инициировании трудоустройства соискателей с особыми потребностями (разработка презентационных материалов для работодателей и пр.), использовать как общепринятые, так и альтернативные методы поиска рабочих мест.
2. Способствовать вовлечению соискателей в процесс поиска вакансий.
3. Понимать особенности местного рынка труда и трудовой культуры.
4. По мере необходимости информировать руководителей и коллег сотрудника с особыми потребностями о базовых принципах инклюзии и особенностях людей с инвалидностью (эту обязанность обычно берет на себя консультант по трудоустройству).
5. Использовать методы оценки интересов, навыков и талантов соискателей в целях определения наиболее подходящей им сферы деятельности.
6. Участвовать в базовом обучении инструкторов и постоянном повышении квалификации и осведомленности персонала, использовать научно обоснованные стратегии, оказывать поведенческую и коммуникативную поддержку.
7. Информировать представителей бизнеса о важности сопровождаемого трудоустройства, инклюзии, эффективных стратегий и необходимых адаптаций.
8. Работать вместе с бизнес-партнерами, руководителями отделов, менеджерами и инструкторами по сопровождаемому трудоустройству над составлением списков задач, анализировать должностные обязанности сотрудников, разрабатывать их подробные адаптированные описания, формировать пошаговый план адаптации рабочего места.
9. Активно поддерживать взаимодействие участника программы сопровождаемого трудоустройства с коллегами, помогать новому сотруднику в формировании необходимых рабочих навыков.

Рекомендации по взаимодействию специалистов службы сопровождаемого трудоустройства с соискателями

1. Человек с особыми потребностями – это прежде всего человек. Поэтому, говоря о людях с нарушениями, старайтесь использовать корректные выражения, например: «Этот проект создан для сотрудников с инвалидностью» (слова «инвалид», которое несет стигматизирующие коннотации, лучше избегать).
2. Если вас спрашивают о диагнозе человека с особыми потребностями, а вы не обладаете точной информацией, можно ответить, например, так: «Я не знаю, какой у него / нее диагноз, но он / она использует слуховой аппарат, чтобы лучше слышать».
3. Обращайтесь к человеку с инвалидностью в уважительной форме, соответствующей его возрасту. Не повышайте голос, не говорите с ним как с ребенком.
4. Оказывайте физическую поддержку только при необходимости. Если человек с инвалидностью испытывает потребность в опоре во время передвижений, предложите ему самому взять вас за локоть или под руку.
5. Спрашивайте, прежде чем предлагать какую-либо помощь. Если человек способен справиться с заданием самостоятельно и не обращается за подсказкой, позвольте ему действовать на свое усмотрение.
6. Предоставьте участнику программы сопровождаемого трудоустройства возможность поддерживать коммуникацию с супервизором и коллегами и выражать свои мысли. Следите за его эмоциональным состоянием во время разговора и не торопите его с ответом. Если человек не реагирует, попробуйте возобновить с ним контакт, используя поощрение, и помогите ему выработать собственное решение.
7. Если вы не знаете, в какой форме лучше оказать помощь, сообщите о том, что вам требуется дополнительное время. Затем свяжитесь с супервизором или другими коллегами из службы сопровождаемого трудоустройства, чтобы получить дальнейшие инструкции.
8. Познакомьтесь поближе с участником программы сопровождаемого трудоустройства. Если возможно, побывайте у него в гостях или в том месте, где он учится. Предложите ему пообедать вместе или подвезите его домой. Узнайте, чем он занимается и интересуется в свободное время, что изучает в образовательном учреждении.
9. Если участник программы сопровождаемого трудоустройства просит вас о помощи, но вам кажется, что ему стоит выполнить задание самостоятельно, вежливо скажите ему об этом. Однако, если он запутался или устал, окажите ему поддержку и обсудите способы решения возникшей проблемы.

Часть 2. Основные стратегии, используемые специалистами по сопровождаемому трудоустройству для обеспечения успешного и долгосрочного трудоустройства

Идеи систематического обучения и их применение в естественной среде

При разработке данного раздела использованы публикации Marc Gold & Associates «Systematic instruction procedures: strategies for organizing information» и «The seven phase sequence for balancing naturalness and individual employee needs» (www.marcgold.com), а также материалы, подготовленные Майклом Кэллаханом: «Поддержка на рабочем месте. Рекомендации по поддержке человека с нарушениями на рабочем месте» («Job Site Supports Suggestions for Supporting Persons with Disabilities on Job Sites», <https://static1.squarespace.com/static/57fa78cd6a496306c83a2ca7/t/5cdd857b971a182ef02ebe7d/1558021500140/Job+Site+Supports+5-2019.pdf>).

Инструкторы и консультанты службы сопровождаемого трудоустройства обладают огромным опытом применения стратегий помощи – подкреплений, визуальной поддержки, а также разработки адаптаций среды и активностей. Все эти меры призваны обеспечить трудоустройство человека с особыми потребностями, но чем выше изначальный уровень поддержки на рабочем месте, тем меньше в будущем шансов у работодателя и коллег самостоятельно оказать помощь сотруднику с инвалидностью.

В начале развития инклюзивного трудоустройства обучением сотрудника с особыми потребностями на рабочем месте занимались специалисты служб сопровождения. Сотрудники организации были исключены из этого процесса, так как считалось, что у них отсутствуют необходимые знания и навыки. Однако в начале 1990-х годов специалисты служб сопровождения начали понимать, насколько важна роль работодателей для долгосрочного трудоустройства, успешной интеграции сотрудника с инвалидностью в коллектив и развития вовлеченности у его коллег.

В некоторых случаях инструктор по трудоустройству слишком поздно делегирует обязанности по обучению сотрудника с инвалидностью организации-работодателю. Это может дать результат в краткосрочной перспективе, но несет в себе риски возникновения проблем в будущем. Важно с самого начала способствовать тому, чтобы руководство и коллеги брали на себя основную роль в ориентации, обучении и вовлечении соискателя. Это поможет соискателю быстрее освоиться на рабочем месте и предотвратит его зависимость от поддержки со стороны инструктора по сопровождаемому трудоустройству.

Современные модели сопровождаемого трудоустройства предполагают, что, прежде чем вводить какие-либо специальные адаптации и менять методику обучения сотрудника с особыми потребностями, стоит убедиться в том, что использованы все возможности, которые дает естественная поддержка.

Знакомство специалиста по сопровождаемому трудоустройству с организацией-работодателем и должностными обязанностями соискателя

Лучше всего посетить место работы до того, как участник программы сопровождаемого трудоустройства приступит к своим обязанностям. Перед визитом в компанию необходимо узнать имена работодателя, владельца, непосредственного руководителя, менеджера по подбору персонала и т.д., согласовать время и цель ознакомительного посещения. Информацию о работодателе можно получить у консультанта по трудоустройству, который также может принять участие в организации встречи.

Визит в организацию позволяет собрать информацию о вакантной должности и обязанностях соискателя. Консультант по трудоустройству предоставляет форму оценки, куда вносятся сведения о рабочем месте. Цель такого визита – не только знакомство с руководством и сотрудниками, но и наблюдение за тем, как в организации ведутся дела, как именно сотрудники справляются с поставленными задачами. В ходе ознакомительного тура необходимо получить ответы на следующие вопросы:

- Сотрудники выполняют задачи последовательно?
- Сотрудники работают постоянно и без перерывов?
- Как часто супервизор общается с подчиненными?
- Принят ли в компании строгий дресс-код (униформа / спецодежда)?
- Как проходит обучение новых сотрудников?
- Кто проводит обучение?

Рекомендации

1. После короткого тура по организации (месту работы) попросите представителя компании показать вам, какие задачи будет выполнять участник программы сопровождаемого трудоустройства.
2. Постарайтесь составить четкое мысленное представление о том, как выполняется каждая задача. Если вы в чем-то не уверены, попросите сотрудника компании наглядно продемонстрировать ту или иную рабочую операцию.

3. Ознакомьтесь с процессом выполнения обязанностей во всех деталях, а не только с его финальным результатом. Понаблюдайте за тем, как именно продавец складывает футболку / сотрудник кафе накрывает на стол.
4. Попробуйте сами выполнить каждую задачу. Попросите работодателя обучить вас навыкам так же, как обучают всех новых сотрудников. Старайтесь выполнять задания до тех пор, пока не почувствуете, что все делаете правильно.
5. Полный анализ рабочих обязанностей, как правило, требует много времени. Посетите организацию еще раз, чтобы закончить процесс ознакомления.
6. Представьтесь сами и узнайте имена работодателя, ведущего супервизора и ближайших коллег, чтобы потом познакомить их с соискателем.
7. Изучите требования к форме одежды и внешнему виду (прическа, усы, борода, татуировки, пирсинг), правила безопасности (например, закрытая обувь), которым должны следовать сотрудники.
8. Узнайте, как будет проходить первый рабочий день нового сотрудника, из чего он будет состоять (профориентация, тестирование, оформление документов и т.п.).
9. Обсудите с работодателем задачи, которые будут стоять перед вами и соискателем в первые рабочие дни – в процессе обучения, ориентации и других вводных активностей.

Анализ внутренней культуры организации-работодателя также очень важен. Специалисту по сопровождаемому трудоустройству необходимо понимать ожидания работодателя, его требования к поведению сотрудников, профессиональной этике и дисциплине. Известно, что компании существенно отличаются друг от друга уровнем гибкости. В некоторых организациях перерывы для отдыха после выполнения определенного объема работы в порядке вещей, в других они не предусмотрены. Одни работодатели хотят, чтобы сотрудники решали личные проблемы за пределами офиса, другие допускают неформальное общение в коллективе.

Специалисту по сопровождаемому трудоустройству следует начать изучение корпоративной культуры и наблюдение за межличностными взаимодействиями в компании во время ознакомительных визитов, так как позднее, когда соискатель уже приступил к работе, ему может не хватить на это времени. Анализ культуры организации не завершается на этом этапе. Специалисты по сопровождаемому трудоустройству должны постоянно отслеживать коммуникации и изменения в социально-психологическом климате компании во время сопровождения сотрудника на рабочем месте.

Использование естественных ресурсов поддержки и предотвращение зависимости от подсказок

Основная задача специалиста по трудоустройству – способствовать эффективному взаимодействию между работодателем и соискателем. Представители работодателя могут попросить инструктора самостоятельно провести обучение соискателя. Это достаточно рискованный шаг, так как работодатели и соискатели могут попасть в зависимость от подсказок и помощи инструктора по трудоустройству. Они начинают полагать, что инструктор сможет их выручить в любой момент. Однако службам сопровождаемого трудоустройства часто не хватает ресурсов для осуществления долгосрочной или бессрочной поддержки. Хотя каждая ситуация уникальна, практика показывает, что процесс сопровождаемого трудоустройства наиболее эффективен тогда, когда за поддержку сотрудника с особыми потребностями на рабочем месте отвечает работодатель.

На раннем этапе работы участнику программы сопровождаемого трудоустройства будет требоваться постоянная поддержка инструктора, однако со временем эта потребность будет снижаться. Инструктор по трудоустройству должен сопровождать сотрудника в течение всего рабочего дня. Когда сотрудник освоит необходимые навыки и обретет в них уверенность, инструктор может договориться с работодателем о том, чтобы проводить на рабочем месте меньше времени. Этот вопрос он обычно обсуждает с консультантом по трудоустройству.

Рекомендации

1. Перед первым рабочим днем необходимо подготовить расписание соискателя (в письменном виде), а также список необходимых контактов.
2. Необходимо заранее продумать маршрут, чтобы приходить на работу вовремя. «Все, что может пойти не так, пойдет не так» – закон Мерфи чаще всего дает о себе знать именно в профессиональной сфере, поэтому так важно тщательно планировать свой рабочий день.
3. Необходимо напомнить работодателю о планах относительно первичной поддержки и ориентации соискателя, которые вы обсудили во время анализа работы.
4. Если, согласно предварительной договоренности, инструктор не несет ответственности за обеспечение поддержки на рабочем месте, ему следует занять наблюдательную позицию, но при этом находиться достаточно близко к сотруднику, чтобы быть в курсе происходящего.

5. Важно соблюдение дресс-кода, который может предполагать ношение униформы или спецодежды по просьбе работодателя.
6. В ходе наблюдения инструктор должен отмечать сложности в адаптации нового сотрудника и обдумывать способы их решения, которые позднее можно будет обсудить с работодателем.
7. Во время общения с соискателем необходимо выключать мобильный телефон, чтобы не отвлекаться на личные дела.
8. Все предложения по улучшению работы рекомендуется обсуждать с работодателем и соискателем индивидуально и в нерабочее время.
9. Если соискателю нужна поддержка, важно оказывать ее быстро и ненавязчиво. После этого инструктор должен вернуться к наблюдательной позиции.
10. Если что-то на рабочем месте вызывает беспокойство у соискателя, необходимо как можно скорее связаться с консультантом по трудоустройству.
11. В конце каждого рабочего дня необходимо просить работодателя или супервизора предоставить обратную связь о работе участника программы сопровождаемого трудоустройства. Если есть проблемы, которые сложно решить незамедлительно, сообщите об этом консультанту по трудоустройству.

Основная задача инструктора – способствовать успешной работе участника программы сопровождаемого трудоустройства. Как отмечалось в предыдущем разделе, работодатели могут понимать это по-разному. Например, руководство компании может решить, что инструктор единолично несет ответственность за обучение и сопровождение соискателя. Хотя на самом деле его задача – помогать работодателю и соискателю наладить эффективное сотрудничество. Соискатель, в свою очередь, может подумать, что инструктор будет выполнять все рабочие задачи за него. Это также не соответствует действительности. Несмотря на то что иногда инструктору придется помогать соискателю справляться с частью задач (например, когда он слишком устал или если невыполнение задания критично для работодателя), в его обязанности не входит замещение сотрудника с инвалидностью.

Порой может возникнуть необходимость провести обучение нового сотрудника вместо супервизоров или коллег. В успешных программах по сопровождаемому трудоустройству настоятельно рекомендуется поощрять коллег обучать и поддерживать соискателя при любой возможности. Однако бывают ситуации, когда инструктору приходится играть роль наставника. В данном случае он скорее выполняет обязанности педагога, который временно замещает отсутствующего учителя, и занимается обучением соискателя, пока другие

сотрудники не освободятся. Это непростой, отчасти рискованный, но необходимый шаг, на который стоит пойти для улучшения поддержки соискателей.

Когда инструктора просят обучить сотрудника какой-либо задаче, важно помнить, как именно она должна выполняться. Следует опираться на образ рабочей операции, который был составлен в ходе анализа задач. Он является стандартом, к которому должен стремиться участник. Концентрируйтесь на пошаговом выполнении задания, а не только на результате. Если каждый шаг выполнен верно, то и результат будет удовлетворительным. Часто помогает пошаговая схема выполнения трудовых операций, которую перед использованием должен проверить и одобрить супервизор.

Во время обучения рекомендуется использовать стратегии, которые применяют супервизор и другие наставники. Однако в некоторых случаях они могут не соответствовать потребностям соискателя.

Навыки коммуникации, необходимые специалисту по сопровождаемому трудоустройству

Одна из важных составляющих обучения – анализ вербальных инструкций, которые даются участнику программы сопровождаемого трудоустройства руководителями и коллегами. В общении с сотрудником лучше использовать короткие фразы и простые предложения; не рекомендуется снабжать его подробными обучающими материалами, чтобы он сам искал в них нужную информацию. Также не заставляйте сотрудника слишком долго наблюдать за тем, как вы выполняете задание. Более эффективный метод – продемонстрировать алгоритм действий один или два раза и затем дать сотруднику возможность самостоятельно освоить навык, чтобы в дальнейшем он смог применять его в работе.

Подкрепление и развитие мотивации

Подкрепление – эффективный инструмент обучения любым новым навыкам. С точки зрения поведенческого анализа подкрепление – это стимул (похвала, внимание, предпочитаемая активность), который следует за проявлением желаемого / правильного поведения и приводит к повышению частоты демонстрации такого поведения в будущем. Важно отслеживать количество и качество подкреплений. Например, не стоит повторять фразы «отлично» или «хорошая работа» после каждой попытки сотрудника выполнить задание. Как и любому другому человеку, сотруднику с особыми потребностями важно знать, что он справляется с работой, достигает в ней определенных успехов или как минимум что его старания замечены.

Частота использования подкреплений определяется на основании индивидуальных потребностей людей с нарушениями. Количество и форма подкреплений могут зависеть от новизны и сложности выполняемой задачи. Для разных людей эффективны разные подкрепления. Кому-то важно социальное одобрение, для кого-то подкреплением будет рукопожатие или дружеское «дай пять», для кого-то прикосновения совершенно неприемлемы. Важно, чтобы сотрудник получал подкрепления от коллег по работе, а не только от инструктора. Супервизору и коллегам нужно объяснить, какие подкрепления важны для участника программы сопровождаемого трудоустройства.

Однако не стоит развивать у сотрудника зависимость от постоянных подкреплений. Также не стоит использовать стратегии, которые будут наделять сотрудника особым статусом в глазах остальных. Лучший подход – обращаться с человеком в соответствии с его возрастом, быть с ним тактичным и искренним. Если сотрудник делает успехи, ему следует сообщить об этом.

Анализ задач, естественная поддержка и систематическое обучение подходят для всех соискателей с особыми потребностями. Далее мы переходим к описанию стратегий и адаптаций, необходимых для успешного обучения и трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями.

Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать: визуальная поддержка и структурирование окружения

Визуальное восприятие и память – сильные стороны людей с РАС и другими особенностями развития (интеллектуальные нарушения, нарушения внимания, трудности в обучении). В то же время понимание и распознавание вербальных инструкций и социальных сигналов могут вызывать у них определенные трудности. У многих людей с аутизмом также нередко возникают сложности с планированием и выполнением поставленных задач. Непривычные и непредсказуемые ситуации могут вызывать у людей с РАС значительную тревогу.

Использование визуальной поддержки и структурирование окружения содействуют тому, что сотрудники с особенностями развития начинают лучше понимать, чего ожидать от рабочих ситуаций, какие навыки необходимо применять в тот или иной момент, в какой последовательности нужно выполнять действия. Визуальная поддержка помогает людям с РАС и другими особенностями развития осваивать правила поведения, выполнять требования руководства и соблюдать границы. Кроме того, она позволяет им сохранять спокойствие и развивать независимость. Согласно исследованиям, люди с расстройствами

аутистического спектра чувствуют себя комфортнее в организованной и предсказуемой среде. Визуальная поддержка помогает им концентрировать и удерживать внимание, точнее понимать инструкции и абстрактные концепции, такие как время, последовательность действий, причинно-следственные связи, а также эффективна при смене активностей или местоположения.

Визуальная поддержка может использоваться сотрудниками с самым разным уровнем навыков и способностей.

Организация пространства и рабочего места сотрудника

Чтобы создать четко организованную и предсказуемую среду, нужно тщательно отобрать необходимые рабочие материалы и инструменты, продумать места их хранения (например, контейнеры или маркированные ящики) и зонирование пространства.

Количество и назначение функциональных зон зависят от размера офисных помещений, количества сотрудников и того, насколько по-разному они функционируют и какие задачи решают во время работы и социального взаимодействия. Участник программы сопровождаемого трудоустройства должен получить наглядное представление о зонах, на которые делится пространство:

- рабочем месте и его границах;
- месте для переодевания и хранения личных вещей;
- месте для хранения необходимых расходных материалов;
- месте для отдыха;
- месте для принятия пищи;
- месте, где проводятся групповые встречи / совещания.

Лучше ориентироваться в рабочих помещениях помогают визуальные указатели (выход, лифт, места общего пользования). Согласно принципам универсального дизайна, зонирование пространства, визуальные указатели и маркеры могут быть полезны для всех сотрудников организации.

Структурированное пространство, отвечающее потребностям сотрудников с РАС, помогает им:

- 1) свести к минимуму негативное поведение и панические реакции в непредсказуемых ситуациях, организовать рабочее место (например, устранить беспорядок, выработать привычку класть личные вещи в подходящее для этого место);
- 2) снизить тревогу (благодаря визуальным указателям сотрудникам с коммуникативными трудностями не придется лишний раз обращаться за помощью к коллегам при поиске определенных мест или вещей);
- 3) развить самостоятельность.

Зонирование рабочих помещений

Самый простой способ зонирования помещений – использовать мебель для создания границ отдельных зон, предусмотреть естественные перегородки: шкафы, ширмы и т.п., чтобы сотрудники не отвлекались на другие активности, происходящие в соседних зонах. При выборе рабочего места стоит учитывать не только потенциальные отвлекающие факторы, но и особенности восприятия сенсорной информации у сотрудников с РАС и / или интеллектуальными нарушениями (реакции на шум, температуру, запахи, свет, движущихся людей и т. д.). Некоторым из них рекомендуется находиться вдали от работающего вентилятора, бликующих и издающих различные звуки ламп дневного освещения.

Переходы из одного помещения в другое могут вызвать стресс у сотрудников с РАС. Наличие понятных указателей на стенах способствует снижению тревоги.

Визуальная разметка зон ожидания (например, обозначения на полу в кафе / столовой) помогает человеку с РАС и / или интеллектуальными нарушениями спокойно ждать своей очереди, находясь на социально приемлемом расстоянии от других людей.

Системы хранения и маркировка вещей

Специальные контейнеры, ящики с подписями / этикетками помогают сотрудникам с РАС легче находить необходимые материалы и содержать рабочее место в порядке.

Визуальное расписание

Визуальное расписание – это система, которая наглядно показывает, что и в какой последовательности будет происходить. Задача расписания – не только формировать у сотрудника самостоятельность и независимость, предупреждать о предстоящих изменениях и снижать связанную с ними тревогу, но и развивать гибкость, способствовать генерализации навыков и облегчать переходы от одного вида деятельности к другому.

Задача специалистов службы сопровождаемого трудоустройства – составить расписание, соответствующее актуальному уровню функционирования сотрудника (обладает навыком уверенного чтения / лучше понимает изображения, фотографии, пиктограммы; нуждается в указании конкретного времени выполнения рабочих задач / достаточно простого обозначения последовательности действий). Необходимо также продумать, как сотрудник будет пользоваться расписанием (отмечать сделанное галочкой или подчеркиванием / зачеркиванием, менять карточки и т.д.).

Взрослые с РАС часто сообщают, что им удобно работать с расписанием на планшетах или смартфонах. Другим людям больше подходит распечатанное расписание. Сотрудникам с более выраженными интеллектуальными нарушениями рекомендуется использовать расписание, состоящее из картинок или фотографий.

В визуальном расписании необходимо отражать актуальные задачи, а значит, оно должно время от времени меняться. В нем должны фиксироваться не только активности, связанные с выполнением рабочих операций, но и перерывы для отдыха, принятия пищи, хобби и т.д.

Визуальные последовательности действий, технологические карты

Визуальное расписание отражает последовательность происходящих событий, однако не показывает, как конкретно реализуются те или иные рабочие операции. Для успешного выполнения задач, состоящих из нескольких этапов, используются визуальные последовательности / технологические карты (например, для приготовления пищи, уборки помещений, использования копировальной техники и т.д.). Представленные в виде картинок или коротких письменных указаний последовательности действий помогают сотруднику самостоятельно выполнять необходимые операции в правильном порядке.

Чек-листы позволяют сотрудникам отслеживать выполнение операций и, таким образом, повышают уровень их самостоятельности.

Зрительно представленные четкие инструкции помогают сотрудникам с РАС лучше запоминать и выполнять поставленные перед ними задачи.

Моделирование и видеомоделирование – эффективные способы обучения людей с инвалидностью целевым навыкам.

Опора на сильные стороны сотрудников с РАС – визуальное восприятие и память – позволяет людям с особенностями развития осваивать рабочие операции быстрее, чем устные инструкции. Супервизор, наставник или инструктор по трудоустройству должны последовательно демонстрировать действия, которым необходимо обучиться.

Метод видеомоделирования предполагает использование коротких видеороликов, демонстрирующих последовательность действий / трудовых операций. Исследования показывают, что многим людям с РАС значительно легче запомнить и воспроизвести последовательность действий, если они могут увидеть ее на экране².

Концепция времени. Таймеры

Для некоторых людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями могут быть характерны трудности с пониманием времени, которые осложняют для них переходы от одной активности к другой (например, от работы к обеденному перерыву и т.п.), а также делают невыносимыми моменты, когда необходимо ждать своей очереди.

Визуальное представление промежутков времени помогает яснее понять, когда именно должен закончиться один этап работы и начаться другой, и может применяться как вместе с расписанием, так и отдельно. Эта методика предполагает использование низкотехнологичных пособий, песочных часов, будильников, электронных таймеров и специальных программ для компьютеров, планшетов и смартфонов.

Специальные программы для компьютеров, планшетов и смартфонов, помогающие визуально представлять временные промежутки, получают все большее распространение и могут иметь самый различный дизайн и формат – от секторального таймера, напоминающего обычные аналоговые часы, до цифровых таймеров.

Выбор средства, которое будет использоваться, должен осуществляться специалистами службы сопровождаемого трудоустройства в соответствии с потребностями и уровнем функционирования сотрудников с особенностями развития.

² *English D., Gounden S., Dagher R., Chan S., Furlonger B., Anderson A., Moore D.*
Effects of video modeling with video feedback on vocational skills of adults
with autism spectrum disorder. *Developmental Neurorehabilitation*. 2017

Визуальная поддержка позитивного поведения

Понимание социальных правил и норм может быть затруднительным для некоторых людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. Не стоит ожидать, что сотрудник с РАС освоит неписанные правила социального этикета, существующие в организации, так же легко, как рабочие навыки.

Важно помнить, что при формулировке правил необходимо делать акцент на желательном поведении, которое ожидается от участника программы сопровождаемого трудоустройства. В данном случае лучше избегать негативных или запретительных формулировок, например рекомендации «здороваться за руку» и «приходить на работу к 9:00» более предпочтительны, чем указания «не обнимать сотрудников при встрече» и «не опаздывать».

Социальные истории

Социальные истории помогают в формировании позитивного поведения и являются методом с доказанной эффективностью для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями. Они позволяют сотрудникам с особыми потребностями осваивать модели социально приемлемого поведения, вызывающие у них серьезные сложности. Некоторым людям с трудом даются рутинные рабочие процедуры, например прохождение службы безопасности на входе в здание или ожидание очереди в столовой. При составлении социальной истории нужно учитывать индивидуальные особенности человека – они влияют на способ изложения информации (текст / изображения), сложность используемых языковых конструкций и т.д.

Вот пример социальной истории для сотрудника, для которого характерны трудности при прохождении проверки безопасности:



«Я работаю помощником офис-менеджера в компании [название]. Наш офис находится в большом здании, где работает много людей. Важно, чтобы все сотрудники во время работы были в безопасности. Около входа в здание стоит охранник. Перед проходом через рамку нужно положить вещи, рюкзак или сумку, на ленту / на стол. Охранник может попросить меня открыть рюкзак / сумку. Это нормально. Проверка безопасности занимает некоторое время, поэтому иногда на входе образуется очередь. Важно, чтобы все входящие в здание люди проходили проверку безопасности. Я спокойно жду своей очереди. Проверка безопасности помогает всем, кто работает в здании. Безопасность важна для всех людей. Каждое утро, приходя на работу, я прохожу проверку безопасности».

Социальные истории могут служить разным целям: адаптации на рабочем месте, улучшению навыков сбора на работу или свободного перемещения на общественном транспорте. Сотрудники службы сопровождаемого трудоустройства призваны помочь работникам с особенностями развития в составлении релевантной социальной истории, отвечающей их индивидуальным потребностям.

Визуально представленные системы подкреплений

Для некоторых сотрудников с РАС социальное подкрепление (похвала, одобрение коллег) может быть недостаточным. В этом случае рекомендуется использование индивидуальных систем подкреплений, когда сотрудник, выполняя определенные задачи, «зарабатывает» заранее оговоренное вознаграждение, например дополнительный перерыв или возможность в течение определенного времени заниматься любимым видом рабочей деятельности / хобби.

Стратегии поддержки коммуникации

Некоторым людям с РАС и / или интеллектуальными нарушениями также свойственны трудности в коммуникации. Многие из них могут активно использовать речь в обычных ситуациях, но в непривычных обстоятельствах или под воздействием стресса утрачивают этот навык.

Все больше людей с особенностями развития, которые не пользуются речью или используют ее нефункционально, обращаются к средствам альтернативной и дополнительной коммуникации (АДК). Эти средства дают им возможность заявлять о своих желаниях и потребностях, высказывать собственное мнение, запрашивать и давать информацию и т.д.

То, что человек не владеет активной речью, не означает, что он не понимает обращенных к нему слов. Системы дополнительной коммуникации могут быть высокотехнологичными (специальные программы / приложения на устройствах с голосовым выходом, планшетах или смартфонах) и низкотехнологичными (коммуникативные доски, карты выбора и т.д.).

Некоторые люди с РАС используют средства АДК постоянно, другим они нужны только в определенных ситуациях. Известны случаи, когда сотрудникам с особенностями развития трудно вести телефонные разговоры – им проще и удобнее обмениваться сообщениями.

Задача специалистов службы сопровождаемого трудоустройства – наладить контакт между сотрудником, использующим средства АДК, и его коллегами.

Во время общения с сотрудником, который использует средства АДК, важно придерживаться следующих рекомендаций:

- обращаться напрямую к сотруднику, а не к его сопровождающему или коллегам;
- быть внимательным и уважать личное пространство собеседника, не трогать его коммуникативное средство без разрешения;
- во время разговора находиться на одном уровне с человеком, лицом к нему;
- помнить о том, что сотруднику с особенностями требуется больше времени на осмысление информации;
- быть терпеливым и четко понимать, что разговор с человеком, использующим АДК, может длиться дольше, чем обычно, так как вашему собеседнику может потребоваться дополнительное время, чтобы ответить, набрать текст сообщения или найти необходимый символ.

Дополнительные рекомендации по коммуникации с сотрудниками с РАС:

- в общении с людьми с РАС избегайте использования идиом или иносказаний;
- выражайтесь конкретнее (например, постарайтесь не использовать формулировку «срочно» или «как можно быстрее», если речь идет о сроках выполнения работы, просто дайте понять, к какому времени должно быть выполнено задание);
- рабочие инструкции должны быть четкими и конкретными, представлены в письменном виде;
- важно учитывать, что у человека с РАС с большой вероятностью может быть заниженная самооценка или опыт переживания систематической травли со стороны других людей, поэтому старайтесь делиться критическими замечаниями в деликатной манере и не забывайте давать положительную обратную связь, если для этого есть основания;
- сотруднику с РАС так же, как и любому другому человеку, важны обратная связь и экспертное мнение о том, как он справляется с работой; непосредственный руководитель должен регулярно проводить индивидуальные встречи с подчиненным, обсуждать результаты его работы, давать свою оценку его деятельности и вносить предложения по улучшению эффективности (в этом контексте более предпочтительны частые короткие встречи, чем длительные беседы через большие интервалы времени).

Понимание особенностей обработки сенсорной информации и предотвращение сенсорной перегрузки

Особенности обработки сенсорной информации свойственны многим людям с РАС. Исследования показывают, что не менее 80 % людей с расстройствами аутистического спектра обладают пониженной или повышенной чувствительностью (гипо- или гиперсензитивностью) по отношению к окружающей среде: свету, звукам, запахам, вкусам, текстурам и т.д.

Нарушения, связанные с восприятием и обработкой сенсорной информации, могут серьезным образом влиять на различные аспекты повседневной жизни человека.

Трудности в обработке сенсорной информации могут приводить к сенсорной перегрузке, которая возникает в том случае, если мозг человека получает слишком большое количество сенсорной стимуляции (информации). В ряде случаев сенсорная перегрузка может привести к срыву (мелтдауну), который в глазах окружающих выглядит как истерика.

Сенсорные нарушения могут также влиять на развитие тревожных расстройств и ригидности.

Вот некоторые рекомендации, которые помогут снизить риск сенсорной перегрузки у сотрудников с РАС.

- Использование шумоподавляющих наушников и берушей (противошумных вкладышей)
- Наличие на рабочем месте бесшумной комфортной зоны, где сотрудник может ненадолго уединиться в случае, если ему нужно справиться с сенсорной перегрузкой и прийти в себя.
- Многим людям концентрировать внимание на рабочих задачах помогает специальный предмет – фиджет, который можно мять или крутить в руках. Некоторые сотрудники предпочитают всегда носить фиджет с собой, но используют его в ситуациях, когда их никто не видит.
- Некоторым людям с РАС трудно пользоваться общественным транспортом в часы пик. В этом случае рассмотрите возможность гибкого графика работы (сотрудник приходит на работу и уходит с нее позже остальных).

- Некоторым людям с РАС труднее следовать дресс-коду, принятому в организации. Обычные для нейротипичных людей ощущения от одежды могут быть невыносимыми для тех, кто обладает гиперсензитивностью. Если сотрудник работает в подразделении, где дресс-код желателен, но не обязателен, рассмотрите возможность его смягчения или отмены. Однако если дресс-код обусловлен вопросами безопасности, то его соблюдение (например, ношение защитной каски или спецодежды) является обязательным условием работы.
- Некоторым работодателям кажется, что сотрудникам, испытывающим сложности в обработке сенсорной информации, лучше работать из дома. Это не так. Сами люди с РАС часто говорят о том, что, несмотря на повышенные сенсорные нагрузки, им важно присутствовать на рабочем месте и взаимодействовать с коллегами. Кроме того, дистанционная работа нередко снижает эффективность процесса, так как в домашней среде человек продолжает придерживаться определенных, мешающих выполнению рабочих обязанностей привычек, от которых ему может быть трудно отказаться.

Часть 3. Предложения по организации обучения участников процесса сопровождаемого трудоустройства

Вовлеченность в обучение всех участников процесса сопровождаемого трудоустройства

Адаптация сотрудника на новом рабочем месте будет проходить эффективнее, если с самого начала будет налажено сотрудничество всех участников процесса сопровождаемого трудоустройства, включая соискателя, коллег, супервизоров и специалистов службы поддержки. Особую роль в этом процессе играют тренинги, во время которых специалисты команды сопровождения учатся понимать потребности людей с РАС и / или нарушениями интеллектуального развития и перенимают опыт лучших программ сопровождаемого трудоустройства. Это способствует развитию сотрудничества и грамотному использованию ресурсов естественной поддержки на рабочем месте.

Методы обучения

Адекватное обучение может иметь решающее значение для адаптации и сохранения рабочего места за новым сотрудником. Современные достижения в области использования технологий поддержки и обучения предоставляют работодателям и специалистам службы сопровождаемого трудоустройства новые возможности для донесения своих идей до аудитории.

В основе любого обучения лежат три главных метода:

- визуальное обучение, опирающееся на использование навыков зрения и наблюдения;
- аудиовербальное обучение (восприятие и распознавание инструкций на слух);
- кинестетическое обучение, происходящее в процессе совершения действий.

Новейшие методики все чаще предполагают использование онлайн-платформ. Однако наилучшие результаты достигаются, когда обучение проводится с использованием различных методов: онлайн-обучения, видеотренингов, коуч-сессий на рабочем месте и последующих практических тренингов.

Ключевые компетенции участников процесса сопровождаемого трудоустройства

Качество услуг сопровождаемого трудоустройства для людей с особыми потребностями можно улучшить, обучая всех участников процесса конкретным ключевым компетенциям, описанным в разработанной нами программе.

Компетенция (или компетентность) определяется как способность эффективно выполнять профессиональные функции и является обязательным условием продуктивного внедрения услуг. В ее основе лежат знания и навыки, помогающие практикующим специалистам, работодателям и соискателям в освоении различных областей сопровождаемого трудоустройства. Она также является базовым стандартом практики для всех поставщиков специализированных услуг сопровождения и поддержки самостоятельной занятости людей с особыми потребностями.

При разработке списка ключевых компетенций, который послужил основой для нашей программы тренингов, мы обратились к исследованиям Американской ассоциации сопровождаемого трудоустройства APSE (Association of People Supporting Employment First), опубликованным в 2019 году и отражающим передовые практики и стандарты в области сопровождаемого трудоустройства³.

³ **APSE Universal Employment Competencies**, 2019. <https://apse.org/wp-content/uploads/2019/03/Apse-universal-Comps-FINAL3-15-19.pdf>

Ключевые компетенции

1. Применение основных принципов поддерживающего сопровождения на практике
2. Раскрытие потенциала и индивидуальная оценка навыков соискателя / помощь при трудоустройстве / планирование карьеры
3. Исследование профессионального сообщества и развитие рабочих мест
4. Адаптация рабочего места и сопутствующая поддержка
5. Долгосрочная поддержка и услуги сопровождения

Данным разделам соответствуют 58 компетенций, на основе которых нами была разработана программа специальных тренингов для команды поддержки сопровождаемого трудоустройства.

Треугольник обучения

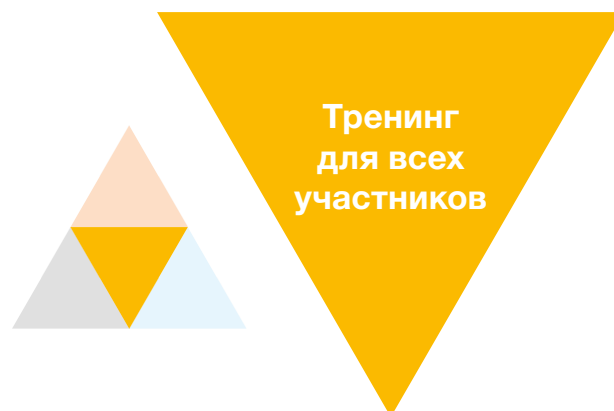
Эта программа тренингов позволяет профильным специалистам, соискателям с особыми потребностями и всем заинтересованным лицам получить информацию о новейших методиках сопровождаемого трудоустройства.

Она состоит из четырех этапов обучения, соответствующих потребностям и целям всех участников процесса сопровождаемого трудоустройства.



Программа обучения для всех участников

Программа обучения для всех участников на представленной схеме находится в центре большого треугольника; она состоит из четырех тренингов.



Основная цель программы – информировать участников процесса сопровождаемого трудоустройства о том, что:

- 1) сотрудникам с инвалидностью свойственны индивидуальные особенности в освоении профессиональных навыков;
- 2) все они без исключения испытывают потребность в поддержке на рабочем месте;
- 3) сегодня помогающим специалистам доступны инструменты, которые можно использовать для успешной и эффективной работы.

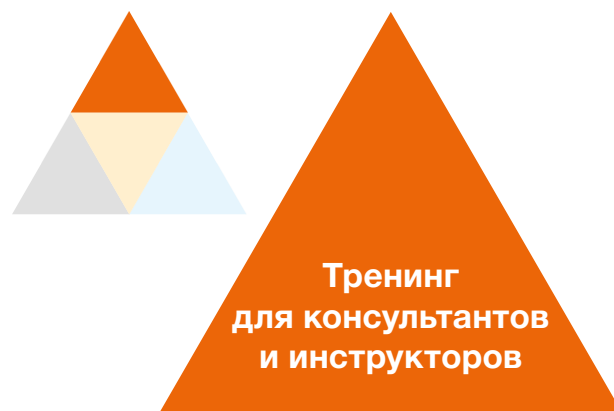
Продолжительность каждой сессии и метод обучения варьируются в зависимости от количества участников и их потребностей.

Темы тренингов	Цели обучения	Участники
Стили обучения у взрослых Как мы учимся лучше всего?	• Понимание разных стилей обучения: «учимся, наблюдая» и «учимся, делая» • Понимание собственного стиля обучения • Понимание стратегий обучения	Соискатель, консультант и инструктор по трудоустройству, наставник на рабочем месте, коллеги, супервизор

Темы тренингов	Цели обучения	Участники
Зачем принимать на работу человека с инвалидностью? Как сделать процесс сопровождаемого трудоустройства выгодным для всех?	• Преимущества трудоустройства (социальные, финансовые, юридические) • Сильные стороны и диапазон способностей	Соискатель, консультант и инструктор по трудоустройству, наставник на рабочем месте, коллеги, супервизор
Типы работ	Успешные примеры программ сопровождаемого трудоустройства в разных странах	Соискатель, консультант и инструктор по трудоустройству, наставник на рабочем месте, коллеги, супервизор
Модификации для достижения безопасности и успеха Что может сделать организация для обеспечения поддержки каждого сотрудника?	Универсальный дизайн Пять эффективных способов поддержки: • адаптация окружения (организация среды, использование визуальной поддержки, учет особенностей обработки сенсорной информации) • стратегии эффективной коммуникации (лаконичность и простота вербальных конструкций, уважительное отношение к собеседнику) • использование подкрепления • использование рутин • деление задач на понятные составляющие (четкие начало и конец)	Соискатель, консультант и инструктор по трудоустройству, наставник на рабочем месте, коллеги, супервизор

Программа обучения для консультантов и инструкторов по сопровождаемому трудоустройству

На схеме данная программа находится на вершине треугольника.



Она состоит из семи тренингов и служит следующим целям.

1. Консультант и инструктор по сопровождаемому трудоустройству должны собрать информацию о соискателе (человеке с особыми потребностями). Они будут изучать его сильные стороны и необходимые виды поддержки, опираясь на практики с доказанной эффективностью, которые помогут соискателям быть максимально независимыми.
2. Консультант и инструктор по сопровождаемому трудоустройству знакомятся с местом работы, корпоративной культурой, реальными задачами, которые предстоит выполнять соискателю. Понимание требований организации-работодателя к сотруднику позволит определить навыки, необходимые для выполнения задач.
3. Задача модераторов тренинга – научить консультантов и инструкторов по сопровождаемому трудоустройству методам предоставления поддержки в процессе адаптации, а также наиболее эффективным способам разрешения проблем.

Продолжительность каждой сессии и метод варьируются в зависимости от индивидуальных потребностей участников.

Темы тренингов	Цели обучения	Участники
Обязанности инструктора по трудоустройству	• Обязанности и ответственности • Необходимые знания, навыки, компетенции	Консультант и инструктор по сопровождаемому трудоустройству

Темы тренингов	Цели обучения	Участники
Обязанности консультанта по трудоустройству	• Обязанности и ответственности • Необходимые знания, навыки, компетенции	Консультант по сопровождаемому трудоустройству
Метод анализа задач	• Что такое метод анализа задач? • Почему важно его использовать?	Консультант и инструктор по сопровождаемому трудоустройству
Проведение оценки	• Оценочная форма для определения возможностей (Situation Tool for Exploring Possibilities (STEP)) • Отчет об оценке возможностей (Situational Assessment Report) • Анализ работы • Важность сбора данных (для чего и как собирать данные, как часто)	Консультант и инструктор по сопровождаемому трудоустройству
Оказание поддержки (дорожная карта)	• Последовательность обучения задачам • В каких случаях уместно вмешательство специалиста по трудоустройству? • Как постепенно снижать степень поддержки?	Консультант и инструктор по сопровождаемому трудоустройству
Кризисный менеджмент	• Уровни проблемного поведения • Проактивные и реактивные стратегии	Консультант и инструктор по сопровождаемому трудоустройству
Как обучать других участников процесса?	• Моделирование • Использование подсказок • Визуальные стратегии • Адаптации	Консультант и инструктор по сопровождаемому трудоустройству

Программа обучения для соискателей

Программа обучения для соискателей (на схеме – правый угол треугольника) состоит из пяти тренингов / сессий.



Они направлены на формирование навыков поиска работы и прохождения собеседования на желаемую должность, социального взаимодействия и самоадвокации, развитие самостоятельности и мотивации.

Продолжительность и методы обучения варьируются в зависимости от индивидуальных потребностей соискателей.

Темы тренингов	Цели обучения	Участники
Навыки, необходимые для прохождения интервью и создания CV	• В чем цель составления CV и прохождения интервью? • Методы и возможные опции • Как произвести хорошее впечатление на работодателя? • Практические навыки для прохождения собеседования	Соискатель
Навыки самостоятельности	• Какие навыки необходимы соискателю? • Оценка навыков • Развитие важных навыков	Соискатель

Темы тренингов	Цели обучения	Участники
Мотивация	• Что такое мотивация? • Как проявлять мотивированность на работе? • Зачем людям нужна работа?	Соискатель
Важность социальных навыков	• Определяем важные социальные навыки • Оценка недостающих навыков и план их развития	Соискатель
Самоадвокация	• Законодательство и права соискателя • Раскрытие диагноза • Когда необходима поддержка и как правильно просить коллег о помощи? • Составление самопрезентации	Соискатель

Программа обучения для работодателей

Программа обучения для работодателей представлена на схеме в виде треугольника в левом углу.

Она состоит из трех тренингов, в рамках которых должны быть достигнуты следующие цели.



1. Работодатель должен предоставить информацию об организации и рабочем месте соискателю и инструктору по трудоустройству.

Форма предоставления информации может быть различной. Можно использовать шаблон, предложенный нами (см. ниже). Допустима формальная или неформальная презентация, в которой особое внимание уделяется тому, где соискатель будет работать и кто из сотрудников компании будет оказывать ему поддержку. Презентация дает работодателю возможность поделиться своими ожиданиями относительно дальнейшего сотрудничества.

Шаблон: Работодатель

Что мы делаем в организации / компании =

С кем вы будете работать =

Кто вас будет обучать =

Кто будет проводить ознакомительный тур =

Знакомство с рабочими помещениями

(комнаты отдыха, туалет, комната для принятия пищи) =

Вопросы =

2. Соискатель предоставляет работодателю информацию о себе.

Допустима формальная или неформальная презентация, раскрывающая его личность и сильные стороны, которые могут принести пользу компании. Эта презентация дает соискателю возможность объяснить, какая поддержка ему нужна при выполнении задач, а также задать вопросы работодателю.

Шаблон: Соискатель

Кто я =

Что я думаю о своей работе здесь =

Какая поддержка нужна мне для успеха =

Что мне нравится в этой работе =

Вопросы =

3. Инструктор по трудоустройству предоставляет информацию соискателю.

Допустима формальная или неформальная презентация, в которой особое внимание уделяется тому, какие функции будет выполнять инструктор в процессе сопровождаемого трудоустройства и что он может делать, а что нет. В рамках этой презентации можно также обсудить возможность естественной поддержки.

Шаблон: Инструктор по трудоустройству

Кто я =

Какова моя роль =

Что я могу сделать =

Что я сделать не могу =

Почему я рад быть здесь =

Вопросы =

Продолжительность и методы обучения варьируются в зависимости от потребностей участников и будут определяться работодателем и службой сопровождаемого трудоустройства.

Кто проводит обучение	Темы тренингов	Цели	Участники
Работодатель / супервизор	Представление организации и рабочих обязанностей	См. шаблон работодателя	Соискатель, инструктор по трудоустройству
Соискатель	Знакомство с работой	См. шаблон соискателя	Работодатель / супервизор и инструктор по трудоустройству
Инструктор по трудоустройству	Знакомство с коллективом, представление своей работы	См. шаблон инструктора по трудоустройству	Работодатель, супервизор и соискатель

По мере того, как сотрудники или стажеры осваивают вышеуказанные стратегии, они обычно проходят следующие этапы обучения:

- ознакомление с новыми методами и практиками;
- овладение навыками, достижение беглости в их демонстрации;
- генерализация и адаптация профессиональных умений.

Мы надеемся, что разработанные нами рекомендации будут способствовать эффективности рабочего процесса, принося пользу всем его участникам, и повысят результативность программ сопровождаемого трудоустройства.



фонд
обнажённые
сердца

ВАНЯ, 19 ЛЕТ

Ване требуется помощь, чтобы приступить к работе, при переключениях между видами деятельности, выполнении инструкций и доведении работы до конца, передвижениях в общественном транспорте, соблюдении правил дорожного движения. Ваня пользуется речью, однако его высказывания не всегда понятны окружающим без дополнительных пояснений.



Глоссарий

Адаптивные навыки – практические повседневные навыки, необходимые для функционирования и удовлетворения потребностей, а также эффективного и независимого самообслуживания и взаимодействия с другими людьми.

АДК / ААК – альтернативная и дополнительная / аугментативная коммуникация – группа методов, используемых для передачи сообщений людьми с отсутствием или существенными ограничениями устной речи. В основе АДК лежит идея, что знаковая деятельность, осуществляемая в процессе коммуникации, многообразна, то есть информация может передаваться и поступать через различные каналы восприятия человека.

Анализ задач – метод изучения легко наблюдаемого и на первый взгляд скрытого поведения человека. Был разработан Ф.У. Тейлором и применялся для описания, анализа и стимуляции профессиональной активности рабочих на конвейере. Позднее метод был существенно усовершенствован, сфера его применения расширилась. Анализ задач стал использоваться для разработки методов отбора и обучения персонала. Цель анализа в том, чтобы составить алгоритм выполнения сложной задачи, разложив ее на составляющие подзадачи (небольшие, легко выполнимые этапы), и прописать пошаговую последовательность действий, сделав понятным процесс принятия решений.

Аутизм (расстройство аутистического спектра, РАС) – расстройство развития, диагностическими критериями которого являются выраженные нарушения социальной коммуникации и взаимодействия, повторяющееся или ригидное поведение, а также возможные затруднения при обработке сенсорной информации (определение DSM-5). Аутизм – спектральное расстройство, и у каждого проявляется по-разному. У людей с РАС также могут быть сопутствующие проблемы с обучением и усвоением информации, расстройства психического здоровья или другие сопутствующие состояния. Это означает, что каждый из них нуждается в индивидуальном уровне поддержки и сопровождения. Все люди, находящиеся в спектре аутизма, могут учиться и развиваться. На сегодняшний день считается, что аутизм – это нарушение развития, им нельзя заразиться или заболеть и от него нельзя исцелиться. При правильной поддержке всем людям с РАС можно помочь жить полноценной жизнью.

БМСЭ – бюро медико-социальной экспертизы.

Видеомоделирование – метод визуального обучения, в ходе которого человек просматривает видео с демонстрацией целевого поведения или навыка, а затем имитирует увиденное. Видеомоделирование обладает рядом преимуществ: удобством использования в естественной среде, доступностью, экономичностью и др. Используется для обучения многим навыкам, в том числе социальным, и применяется в работе с людьми с РАС.

Визуальная (зрительная) поддержка – включает различные методы предоставления информации, опирающиеся на зрительное восприятие и помогающие визуально представить такие абстрактные категории, как время, последовательность действий, причинно-следственные связи. Визуальная поддержка помогает человеку быть самостоятельным, лучше концентрироваться и удерживать внимание, понимать социальные правила, достигать успехов в учебе и более функционально взаимодействовать с людьми и средой.

Генерализация – способность применять навыки, полученные при выполнении одной задачи, для выполнения других задач в других ситуациях / среде (например, использовать умения, приобретенные в классе, в естественных условиях). Чтобы навык считался генерализованным (закрепленным), он должен использоваться человеком в различных средах, во взаимодействии с разными людьми и при воздействии различных стимулов, а также сохраняться в течение продолжительного времени.

Гиперчувствительность / гиперсензитивность – повышенная или излишняя реакция нервной системы на внешние стимулы (звуки, свет, вкус, запах, тактильные ощущения), которая сопровождается дискомфортом (иногда используется термин «сенсорная перегрузка»).

Гипочувствительность / гипосензитивность – пониженная реакция нервной системы на внешние стимулы (противоположна гиперчувствительности).

Дееспособность – в российском гражданском праве термину Конвенции о правах инвалидов «реализация правоспособности» соответствует понятие «гражданская дееспособность». Гражданская дееспособность – это способность гражданина своими действиями осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (ст. 21 ГК РФ). Дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении 18-летнего возраста. Под гражданской правоспособностью понимается право граждан иметь имущество в собственности; наследовать и завещать имущество; заниматься предпринимательской и любой иной не запрещенной законом деятельностью; создавать юридические лица самостоятельно или совместно с другими гражданами и юридическими лицами; совершать любые не противоречащие закону сделки

и участвовать в обязательствах; избирать место жительства; иметь права авторов произведений науки, литературы и искусства, изобретений и иных охраняемых законом результатов интеллектуальной деятельности; иметь иные имущественные и личные неимущественные права.

Деинституализация – создание условий для воспитания и проживания детей, оставшихся без попечения родителей, и людей с инвалидностью вне учреждений интернатного типа (домов ребенка, детских домов, психоневрологических домов-интернатов и т.п). Реализация политики деинституализации предполагает ряд последовательных действий, включающих вывод детей и взрослых из учреждений интернатного типа, передачу детей на воспитание в семьи и развитие альтернативных семейных форм воспитания и проживания, заботу о человеке с учетом его индивидуальных потребностей.

Дисграфия – нарушение способности к овладению навыками письма и письменной речи, основным симптомом которого является наличие стойких специфических ошибок.

Дискалькулия – нарушение способности к овладению навыками арифметических операций, интерпретации цифровых символов, а также любых математических вычислений.

Дислексия – нарушение способности к овладению навыками чтения, которое часто сопровождается неумением освоить слогослияние и автоматизированное чтение целыми словами, что приводит к недостаточному пониманию прочитанного.

Должностная инструкция – нормативный документ, регламентирующий деятельность работника в структуре организации и определяющий организационно-правовое положение, содержание и условия его эффективной работы.

Доступная среда – предполагает доступность окружающей среды для всех групп населения за счет создания комфортных условий и оснащения объектов инфраструктуры специальным оборудованием (лифт, пандус, звучащие светофоры, надписи шрифтом Брайля и т.д.), обеспечения специальной поддержки и сопровождения, а также отсутствие предубеждений и барьеров в отношении к людям с особыми потребностями и их семьям. Доступная / безбарьерная среда позволяет людям с особыми потребностями свободно передвигаться в пространстве, участвовать в жизни общества и получать необходимую информацию для комфортной жизни.

Естественная поддержка – участие работодателей в сопровождаемом трудоустройстве. Включает обучение на рабочем месте, которое проводится коллегами или наставником из числа сотрудников организации-работодателя, которые обычно проводят обучение и следят за адаптацией всех новых сотрудников (а не только сотрудников с инвалидно-

стью). При необходимости специалист по сопровождаемому трудоустройству помогает в разработке дополнительных адаптаций для соискателя с инвалидностью, однако приоритет всегда отдается использованию ресурсов естественной поддержки.

Занятость – степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей доход в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплат натурой. Занятость означает объем деятельности, измеряемый численностью вовлеченного в нее персонала и реальной продолжительностью рабочего времени. Занятыми считаются люди: работающие по найму за вознаграждение, имеющие оплачиваемую работу; самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе предприниматели и лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью; проходящие службу в вооруженных силах, органах государственной безопасности и внутренних дел; обучающиеся в образовательных учреждениях.

Инклюзивное общество – это общество, которое уважает всех своих членов и ценит разнообразие, принимает отличия одних от других и активно борется с дискриминацией и предубеждениями, а также поддерживает активное участие людей с особыми потребностями в полноценной социальной жизни.

Интеллектуальные нарушения – в МКБ-11 относятся к группе нарушений неврологического развития, которые характеризуются определенными дефицитами интеллектуального функционирования, а также проблемами, связанными с такими аспектами повседневной жизни, как обучение, работа, дом, жизнь в обществе, здоровье и т.д. Это термин, описывающий снижение интеллекта, возникающее в возрасте до 18 лет, то есть в период развития.

Интервью (собеседование) – метод отбора кандидатов на вакантную должность на основе оценки их способностей и мотивации. В ходе отборочного собеседования / интервью выясняется степень заинтересованности соискателя в конкретной работе и его потенциал как нового сотрудника организации.

ИПРА – индивидуальная программа реабилитации / абилитации для людей, получивших инвалидность. ИПРА разрабатывается и выдается федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы. Программа содержит как реабилитационные мероприятия, предоставляемые инвалиду с освобождением от платы в соответствии с Федеральным перечнем реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, так и реабилитационные мероприятия, в оплате которых принимают участие сам инвалид либо другие лица или организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности (статья 11 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»). Объем реабилитационных мероприятий, предусматриваемых ИПРА, не может

быть меньше установленного Федеральным перечнем реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду.

Исполнительные функции – когнитивные процессы, необходимые для планирования и осуществления контроля над действиями для достижения поставленной цели.

Качество жизни – степень удовлетворения материальных, социальных и духовных потребностей человека. На качество жизни влияет множество факторов: навыки самообслуживания, состояние здоровья, возможность общаться, учиться, работать, проводить досуг, уровень самостоятельности и независимости от ухаживающих лиц и т.д.

Коучинг – это длящиеся отношения коуча и клиента, которые помогают последнему добиться исключительных результатов в жизни, карьере, бизнесе или общественных делах. Посредством коучинга клиенты расширяют область своих знаний и навыков, повышают эффективность и качество жизни.

Медико-социальная экспертиза (МСЭ) – признание лица инвалидом и определение степени его потребностей в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

Международная классификация функционирования (МКФ, ICF) – Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья была разработана Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 2001 году. МКФ является стандартом ВОЗ в области измерения состояния здоровья и инвалидности как на уровне индивида, так и на уровне общества.

МКБ-10 (Международная классификация болезней 10-го пересмотра) / ICD-10 (International Classification of Diseases, Tenth Revision) – классификация, созданная ВОЗ и официально принятая к использованию в России и других странах мира. В настоящий момент ВОЗ уже разработала и опубликовала следующую редакцию классификации – **МКБ-11 (Международная классификация болезней 11-го пересмотра)**.

Нарушения развития – группа состояний, возникающих вследствие нарушений в физической, познавательной, языковой или поведенческой сферах. Эти состояния возникают в разные периоды развития, могут влиять на повседневное функционирование и обычно сохраняются в течение всей жизни человека.

Нейротипичный (человек) – относительно новая русскоязычная формулировка (неологизм). Обычно используется для обозначения людей, не имеющих каких-либо нарушений (РАС, интеллектуальные нарушения и т.п.) и / или относительно соответствующих статистическим нормам психомоторного развития.

Обсессивно-компульсивное расстройство (ОКР) – характеризуется повторяющимися навязчивыми мыслями, образами, импульсами или идеями (обсессиями), обычно вызывающими беспокойство или страдание (дистресс), а также повторяющимися мыслями или поведением, которые сопровождаются ощущением необходимости выполнить определенные действия.

Поведение – любое взаимодействие человека со средой, которое характеризуется заметным изменением положения какой-либо части его организма в пространстве с течением времени и приводит к трансформации хотя бы одного параметра среды.

Подкрепление – стимул, который следует непосредственно за проявлением желательного (целевого) поведения и повышает его вероятность в будущем.

Подсказка – дополнительный стимул, помогающий дать верный ответ. Предоставляется сразу же после инструкции, но до того, как человек начал отвечать, или одновременно с его ответом. В поведенческих технологиях подсказка обычно используется до тех пор, пока человек не научится отвечать самостоятельно. Эффективный инструмент обучения новым навыкам.

Право на труд – Конституция Российской Федерации гарантирует реализацию права на труд без дискриминации по признаку инвалидности. Под дискриминацией понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

Предиктор – прогностический фактор / параметр.

Прикладной анализ поведения – научная дисциплина, которая разрабатывает прикладные методики на основе современной поведенческой теории и систематически применяет их для улучшения социально значимого поведения, а также использует эксперимент для поиска переменных, ответственных за изменение поведения.

Проактивные стратегии – методы, направленные на предотвращение или снижение вероятности нежелательного поведения и повышение вероятности желаемого поведения.

Профессиональная ориентация – комплекс психолого-педагогических мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства людей в соответствии с их желаниями, склонностями, способностями и потребностями в поддержке специалистов, а также на формирование мотивации и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства.

Психическое здоровье – согласно определению ВОЗ, состояние благополучия, в котором человек реализует свои способности, может противостоять обычным жизненным стрессам, продуктивно работать и вносить вклад в развитие сообщества. Психическое здоровье является основой эффективного функционирования социума.

Расписание активностей – набор изображений или слов, которые дают человеку сигнал к вовлечению в последовательность действий.

Реактивные стратегии – методы, способствующие снижению или исчезновению нежелательного поведения в будущем, а также формированию приемлемых форм поведения.

Рецептивный язык – способность понимать то, что сообщают другие. Как и в случае с экспрессивным языком, рецептивные языковые навыки включают понимание как вербальной, так и невербальной информации.

Речь – форма общения посредством языковых конструкций. Это основной способ самовыражения и взаимодействия между людьми.

Рутинa – последовательность действий, которые всегда происходят одинаково и в одном и том же порядке. Рутинa помогают человеку контролировать ситуацию, испытывать меньше тревоги, оставаться в понятной и предсказуемой среде.

Самоповреждающее поведение (аутоагрессия) – агрессивное поведение, нацеленное на причинение себе вреда в физической и психической сферах. Например, склонный к аутоагрессии человек может себя щипать, кусать, выдергивать волосы, есть несъедобное и т.д. Как и у любого другого поведения, у самоповреждающего поведения могут быть разные функции.

Симуляционное обучение – образовательная методика, направленная на развитие интерактивных видов деятельности путем погружения в среду и воссоздания реальной ситуации. Позволяет приобретать новые умения без страха совершить фатальную ошибку, изучать и осваивать практические навыки в комфортной эмоциональной среде.

Сопровождаемое трудоустройство – в англоязычной литературе используется термин supported employment, который можно перевести и как «поддерживаемое», и как «сопровождаемое трудоустройство». Данная концепция включает различные меры поддержки, которые применяются при трудоустройстве людей из различных уязвимых групп, включая сотрудников с инвалидностью, и направлены на реализацию их прав на труд и преодоление дискриминации. Среди них – выделение квотированных рабочих мест, финансирование служб, целью которых является создание рабочих мест, обучение, содействие в поиске работы на открытом рынке труда и трудоустройстве, а также услуги по сопровождению на рабочих местах до и после трудоустройства. Системы государственной поддержки

трудоустройства, обеспечения и сохранения занятости людей с инвалидностью в разных странах значительно отличаются в зависимости от местного законодательства и исторически сложившихся институтов помощи людям с инвалидностью.

Социальные истории – метод работы с социальным поведением, помогающий объяснять людям с РАС повседневные ситуации, которые могут вызывать у них затруднения в связи с характерными для них дефицитами.

Социальные навыки – умение управлять своими взаимоотношениями с другими людьми, которые позволяют грамотно общаться, влияют на качество коммуникации и эффективность контакта с окружающими, способствуют контролю эмоций и поведения. Социальные навыки используются для общения и взаимодействия с другими людьми – как при помощи речи, так и без слов, посредством жестов, языка тела.

Специальные условия труда – комфортные условия труда, которые создаются для людей с инвалидностью в соответствии с индивидуальной программой реабилитации / абилитации (ИПРА). Работодатель обязан обеспечить работнику с инвалидностью именно те условия труда, которые предусмотрены в его ИПРА.

Стереотипии (аутостимуляции, самостимуляции, стимминг) – определенные неконтролируемые человеком формы поведения, например повторяющиеся, однотипные движения или вокализации.

Структурирование окружающей среды – адаптация пространства с целью его функционального использования, включающая зонирование помещений и другие способы организации среды, которые помогают человеку с РАС понять, что будет происходить в том или ином месте.

Трудности в обучении – трудности, возникающие при овладении навыками чтения, письма, счета, которые не объясняются нарушениями развития, неврологическими, сенсорными (зрение или слух) или двигательными расстройствами и влияют на академическую успеваемость, профессиональную деятельность или повседневные активности.

Трудоустройство – содействие в поиске подходящих вакансий и устройстве на работу. Осуществляется федеральной государственной службой занятости или негосударственными агентствами. Для отдельных категорий граждан (люди с инвалидностью, молодежь и др.) могут быть предусмотрены специальные гарантии (квоты) или особый порядок трудоустройства.

Универсальный дизайн – это дизайн, удобный для всех без исключения: людей с различными формами инвалидности, пожилых граждан, родителей с детьми. С помощью такого

дизайна можно улучшить и сделать более комфортными для жизни не только окружающее пространство и объекты городской среды, но и различные общественные помещения – от детского сада до театра и банка. Также включает разработку специальных обозначений, знаков, маркировок, уровней освещенности и звука, способствующих успешной организации различных активностей.

Фрустрация – это психическое состояние, которое возникает по причине предполагаемой или реальной невозможности удовлетворения потребностей или при несоответствии желаний имеющимся возможностям. Для него характерны страх неудачи, обман, тщетные ожидания, расстройство замыслов и др.

Экспрессивный язык – предполагает использование слов, предложений, средств дополнительной коммуникации, мимики, жестов для передачи информации. Позволяет сообщить окружающим о своих чувствах, желаниях, потребностях, отношении к происходящему.

Эхолалия – расстройство речевого поведения, при котором человек повторяет услышанные где-то или сказанные кем-то фразы и отдельные слова.

Язык – знаковая система, которая необходима для коммуникации и осуществления функций мышления.

фонд
обнажённые
сердца



Илья, 16 ЛЕТ

Илья любит смотреть видео о лагере «Лето со смыслом», играть на компьютере, заниматься творчеством и ухаживать за животными, разговаривать о походах и машинах. Он ответственно относится к работе, хорошо работает по визуальному расписанию. Илья очень исполнительный и общительный, выполняет работу до конца и всегда готов помочь другим ребятам и сотрудникам. Может задавать вопросы, комментировать происходящее вокруг.



Приложение 1

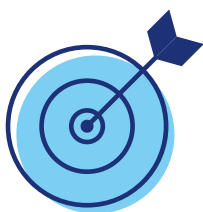
Результаты исследования отношения семей к вопросам сопровождаемого трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

O+K Research, октябрь–ноябрь 2020

Структура приложения

Цели и задачи исследования	151
Методика, целевая аудитория и география	152
Основные выводы: отношение целевой группы к трудоустройству	153
Опыт трудоустройства	158
Источники информации о возможностях трудоустройства	173
Подготовка к трудовой деятельности и необходимая помощь	179

Цели и задачи исследования



Цель исследования

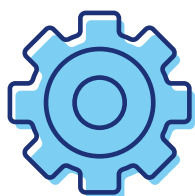
Исследование проводится в целях получения информации об отношении к сопровождаемому трудоустройству молодых взрослых с РАС и другими интеллектуальными нарушениями в воспитывающих их семьях



Задачи исследования

- Понять, как семьи, воспитывающие молодых взрослых с РАС и другими интеллектуальными нарушениями, относятся к их трудоустройству
- Выявить уровень информированности семей и самих людей с особенностями развития о возможностях трудоустройства
- Собрать сведения о практическом опыте в области трудоустройства людей особенностями развития

Методика, целевая аудитория и география



Методика

- Исследование состояло из двух частей: качественного и количественного этапа
- **Качественный этап:** 23 глубинных интервью с родителями / опекунами и четыре глубинных интервью с молодыми взрослыми с РАС и / или интеллектуальными нарушениями, длительность интервью – около часа
- **Количественный этап:** онлайн-опрос по формализованной анкете, участники опроса рекрутировались через специализированные сайты, группы в социальных сетях, собственные каналы Фонда и партнерских благотворительных организаций. Всего было заполнено 144 онлайн-анкеты

Средняя длительность заполнения анкеты – 6 минут



Целевая аудитория

Родители (опекуны) молодых взрослых (18–40 лет) с РАС и / или интеллектуальными нарушениями



География

Качественный этап: Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород

Количественный этап: вся Россия

Основные выводы Отношение целевой группы к трудоустройству

Резюме (1)

Для людей с особенностями развития работа – это важная часть жизни, как и для любого другого человека

- Вовлеченность в процесс работы позволяет людям с особенностями развития ощущать приносимую пользу, развивать ответственность. Для молодых взрослых с особенностями развития это очень важно, поскольку к моменту окончания обучения они понимают, что, несмотря на присущие им отличия, могут наравне с другими выполнять рабочие обязанности и не чувствовать себя изолированными.
- Трудовая деятельность развивает человека как индивида и как личность, дает ему возможность проявить собственные интересы и реализовать потенциал, что особенно важно в условиях ограниченных возможностей.
- Работа – это не только источник материального дохода. Многие родители отмечают важность работы как гарантии благополучия в будущем: когда опекунов не станет, работающий / работавший человек с особыми потребностями будет более защищен от социального произвола (не попадет в интернат, сможет сам себя обеспечивать).

Занятость молодых взрослых также очень важна для их семей

- Трудоустройство молодых людей с особенностями развития снижает нагрузку на родителей и членов их семей, дает им «передышку» и время для собственной жизни. Это особенно актуально для матерей-одиночек, постоянно находящихся рядом со своими взрослыми детьми с особенностями.
- Длительное пребывание дома и невовлеченность в какую-либо деятельность, отсутствие полезной активности тяжело переносятся всей семьей и могут провоцировать депрессивные психологические состояния как у молодых людей с особенностями развития, так и у членов их семей.

Резюме (2)

Работа – это общение, причем не такое, как дома или в школе. Это общение взрослых со взрослыми

- Работа помогает реализовать потребность быть частью коллектива, взаимодействовать с другими людьми (с особенностями развития и без).
- Многие родители считают общение и возможность обмениваться эмоциями не менее значимой частью работы, чем заработная плата. С этой точки зрения работа в коллективе в большей степени отвечает потребностям людей с особенностями развития, чем, например, удаленная работа из дома.
- Важность коммуникации для молодых людей с особенностями развития отмечалась в период самоизоляции во время пандемии COVID-19, когда вынужденная закрытость и отсутствие живого общения становились причиной депрессивных состояний и регресса в развитии у многих из них.

Работа развивает навыки поведения в обществе

- Работа помогает адаптироваться к реальной жизни и постоянно меняющимся условиям, учит взаимодействовать с разными людьми в разных ситуациях.
- Она также формирует навыки самостоятельности, необходимые для успешной социализации взрослых с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в будущем, когда родители не смогут их опекать.

Резюме (3)

Трудовая деятельность дает человеку возможность сохранить и развить приобретенные навыки

- Навыки и знания, приобретенные во время обучения и занятий в кружках, без закрепления и развития в работе (более сложной форме деятельности по сравнению с учебой) могут теряться. Вместе со снижением взаимодействия с другими людьми это может негативно влиять на когнитивные функции.
- Работа формирует новые навыки и позволяет научиться делать что-то конкретное. Квалифицированные работники / сотрудники ценятся выше и потенциально более востребованы работодателями.

В настоящее время возможности трудоустройства людей с ментальной инвалидностью крайне ограничены, при этом их желание работать очень высоко

- Подавляющее большинство семей, воспитывающих молодых взрослых с РАС и / или другими интеллектуальными нарушениями, считают работу важнейшим этапом социализации и планируют в будущем искать возможности трудоустройства.
- Не более трети участников настоящего исследования трудоустроены. Учитывая тот факт, что участие в опросе принимали наиболее активные и информированные семьи, которые привлекались в том числе и через специализированные НКО, можно сделать вывод, что общая ситуация с трудоустройством гораздо более плачевная.
- При этом больше половины работающих в настоящее время заняты в самих НКО, специальных мастерских и занимаются творческой деятельностью (рисуют, лепят). Трудоустройство людей с инвалидностью в коммерческих организациях – крайняя редкость.

Резюме (4)

Самое важное – определить, какую работу может выполнять человек с ограниченными возможностями

- Родители лучше всех осведомлены о том, в какой степени ограничены возможности их взрослых детей, поэтому, как правило, верно определяют тип работ / задач / операций, с которыми те не могут справиться. Однако для точной оценки реальных возможностей и навыков молодых людей с особенностями развития, а также заключения о том, какие типы работ они могут выполнять, требуется помощь специалистов, обладающих необходимыми знаниями и опытом.
- Специалисты в центрах поддержки, профориентационные задания и регулярная практика могут помочь при выборе оптимальной деятельности, которая будет отвечать возможностям и интересам молодых взрослых с интеллектуальными нарушениями и соответствовать требованиям безопасности.
- С учетом высокой мотивации и исполнительности людей с особенностями развития привлечение на работу таких сотрудников может быть выгодно и полезно как для них самих и их работодателей, так и для общества.

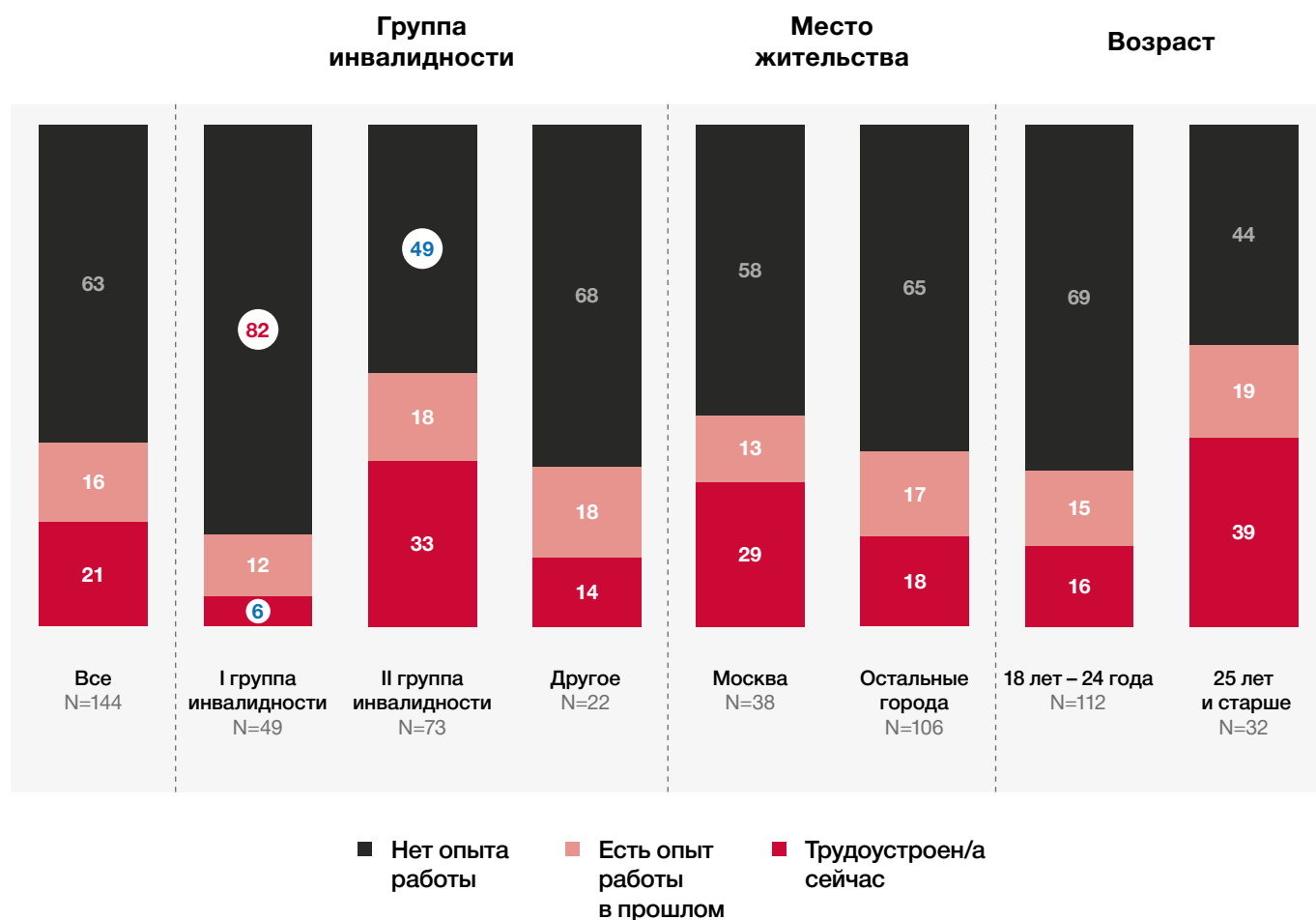
Помощь в поиске и подборе работы, соответствующей возможностям, – приоритетное направление сопровождения трудоустройства

- Основная причина, по которой молодые люди с особенностями развития не пытаются найти работу (за исключением объективных ограничений по состоянию здоровья), – отсутствие информации о том, с чего можно начать поиск, куда обратиться за помощью и т.д.
- Помимо обеспечения занятости людей с ментальной инвалидностью внутри системы поддержки (НКО, государственные специализированные центры) необходимы системная работа с коммерческим сектором и привлечение бизнеса к созданию рабочих мест, в том числе путем информационной поддержки и организации помощи (сопровождения) во время адаптации сотрудников на рабочем месте.

Результаты Опыт трудоустройства

Опыт трудоустройства молодых людей с ментальной инвалидностью (1)

Наличие опыта трудоустройства зависит от группы инвалидности. Подавляющее большинство инвалидов I группы не имеет никакого опыта работы. Среди инвалидов II группы в настоящее время трудоустроены около трети, еще 18 % имеют в прошлом опыт трудовой деятельности.



Вопрос: Q8. Работает ли [Ваш ребенок / родственник] / [Работаете ли Вы] в настоящее время? Q15. Был ли какой-либо опыт работы / трудоустройства у [Вашего ребенка / родственника] / [Вас] в прошлом? **Показатель:** %

Значимые отличия: статистически значимые отличия между подгруппами (95%-й ДИ) в **большую** и **меньшую** сторону отмечены **красным** и **синим** цветом шрифта.

Ограничения способности к трудовой деятельности

Почти треть респондентов-родителей затрудняются ответить на вопрос о том, какая степень ограничений способности к трудовой деятельности обозначена в ИПРА их ребенка.

		Группа инвалидности			
Нет ограничений способности к трудовой деятельности	18	4	25	36	
I степень	5	6	3	18	
II степень	24	8	37	9	
III степень	11	20	3	18	
Имеется формулировка «не способен к трудовой деятельности»	14	33	4	0	
Затрудняюсь ответить	28	29	29	18	
Все респонденты N=133		I группа инвалидности N=49	II группа инвалидности N=73	Другое (инвалидность не установлена, III группа) N=11	

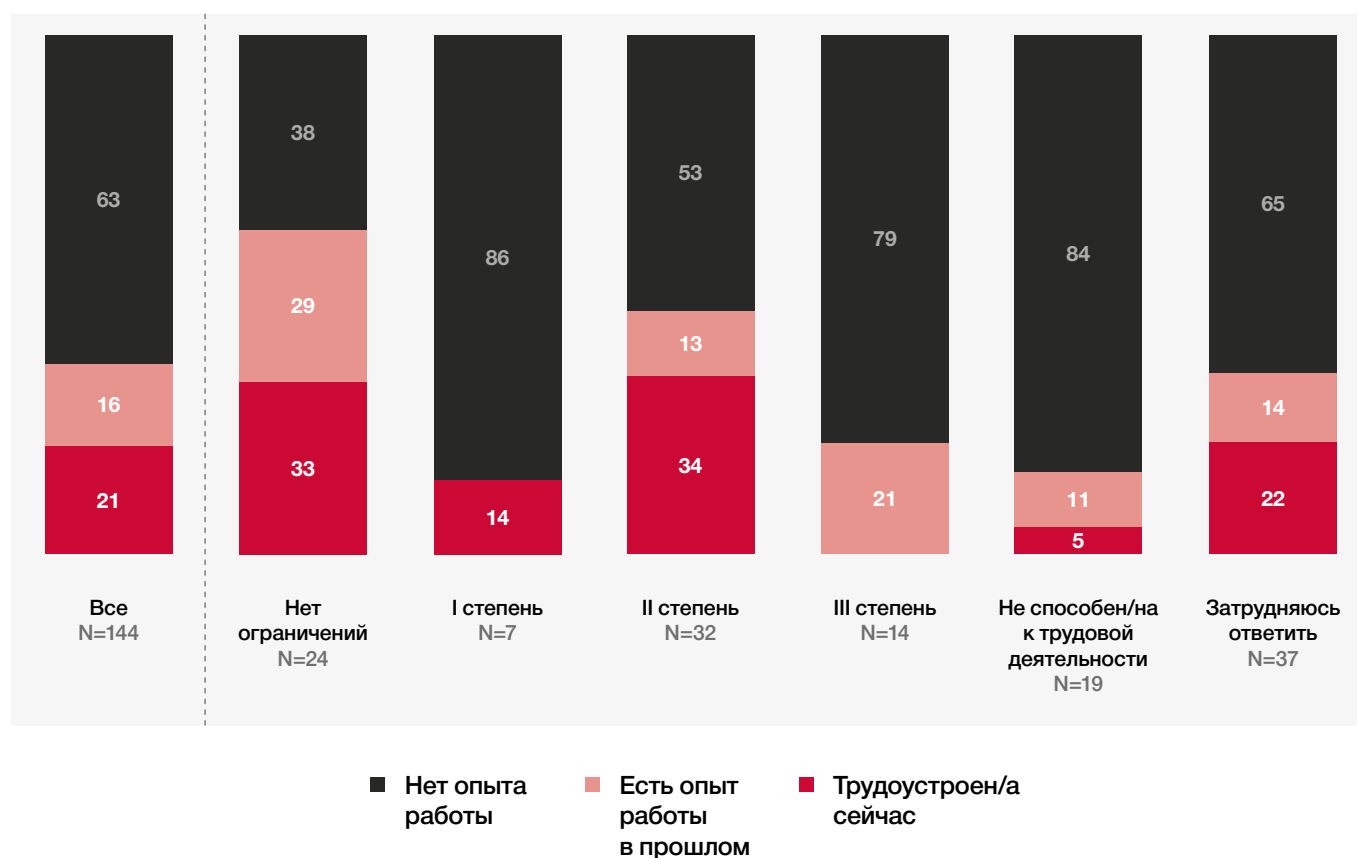
Вопрос: Q6. Какая степень ограничений способности к трудовой деятельности обозначена в ИПРА (Индивидуальная программа реабилитации и абилитации) [у Вашего ребенка / родственника]?

Значимые отличия: статистически значимые отличия между подгруппами (95%-й ДИ) в **большую** и **меньшую** сторону отмечены **красным** и **синим** цветом шрифта.

Опыт трудоустройства молодых людей с ментальной инвалидностью (2)

Среди респондентов с разной степенью ограничений способности к трудовой деятельности (в ИПРА) имеются люди с опытом трудовой деятельности.

Ограничения способности к трудовой деятельности в ИПРА



Вопрос: Q8. Работает ли [Ваш ребенок / родственник] / [Работаете ли Вы] в настоящее время? Q15. Был ли какой-либо опыт работы / трудоустройства у [Вашего ребенка / родственника] / [Вас] в прошлом? **Показатель:** %

Значимые отличия: статистически значимые отличия между подгруппами (95%-й ДИ) в **большую** и **меньшую** сторону отмечены **красным** и **синим** цветом шрифта.



«При каждом оформлении инвалидности выдают ИПРА – индивидуальную программу реабилитации. Согласно этому документу, мой сын не нуждается ни в работе, ни в обучении, он как бы по умолчанию не способен к этому. Конечно, мы не можем с этим мириться – потому что это не так. Что есть эта программа, что ее нет – это не играет никакой роли и никак не помогает».

«Вы знаете, я довольно давно не доставала этот документ. Он где-то лежит, никакой особенной пользы от него нет, но и вреда нет. Ребенок уже вырос, а все, что там написано, работает только для детей до 18 лет».

«В ИПРА надо было вписать, что требуется обучение. Фактически на это бы выделялись деньги. На него все равно выделяются деньги, там немножко по-другому получилось. Но члены инвалидной комиссии сказали: “Инвалид первой группы не имеет права обучаться. Поэтому выбирайте. Если хотите вторую группу, он будет обучаться. Хотите первую, и он не будет обучаться”».

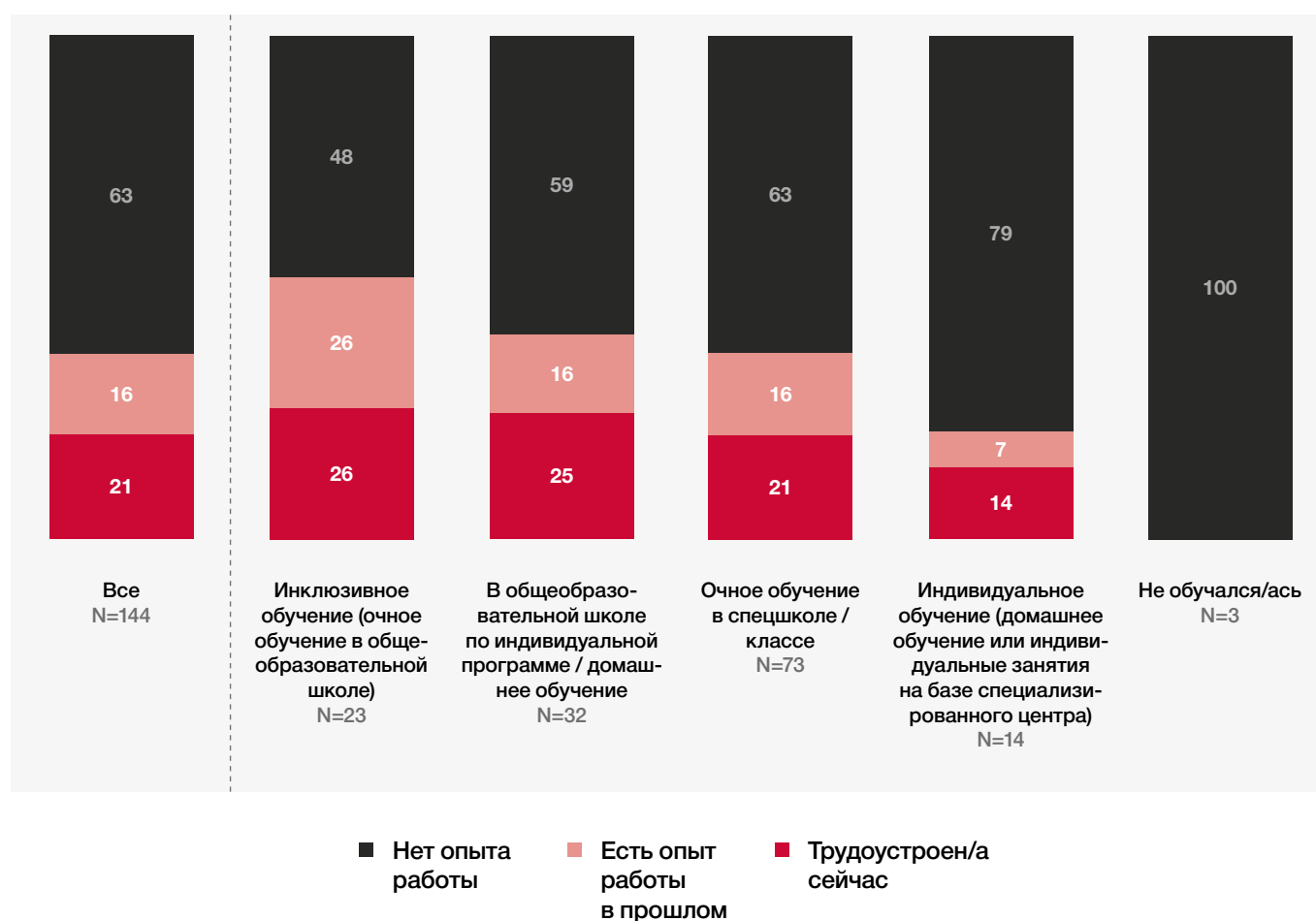
ИПРА, по мнению родителей:

- **НЕ влияет** на успех в вопросах трудоустройства
- **НЕ распространяет** свое действие на людей старше 18 лет
- **НЕ поможет** «выиграть войну за право на труд» – борьба в правовом поле отнимает много сил, которые лучше направить на самостоятельные поиски работы

Опыт трудоустройства молодых людей с ментальной инвалидностью (3)

Отличий с точки зрения опыта трудовой деятельности между группами, получившими школьное образование разного формата, не наблюдается.

Получение школьного образования

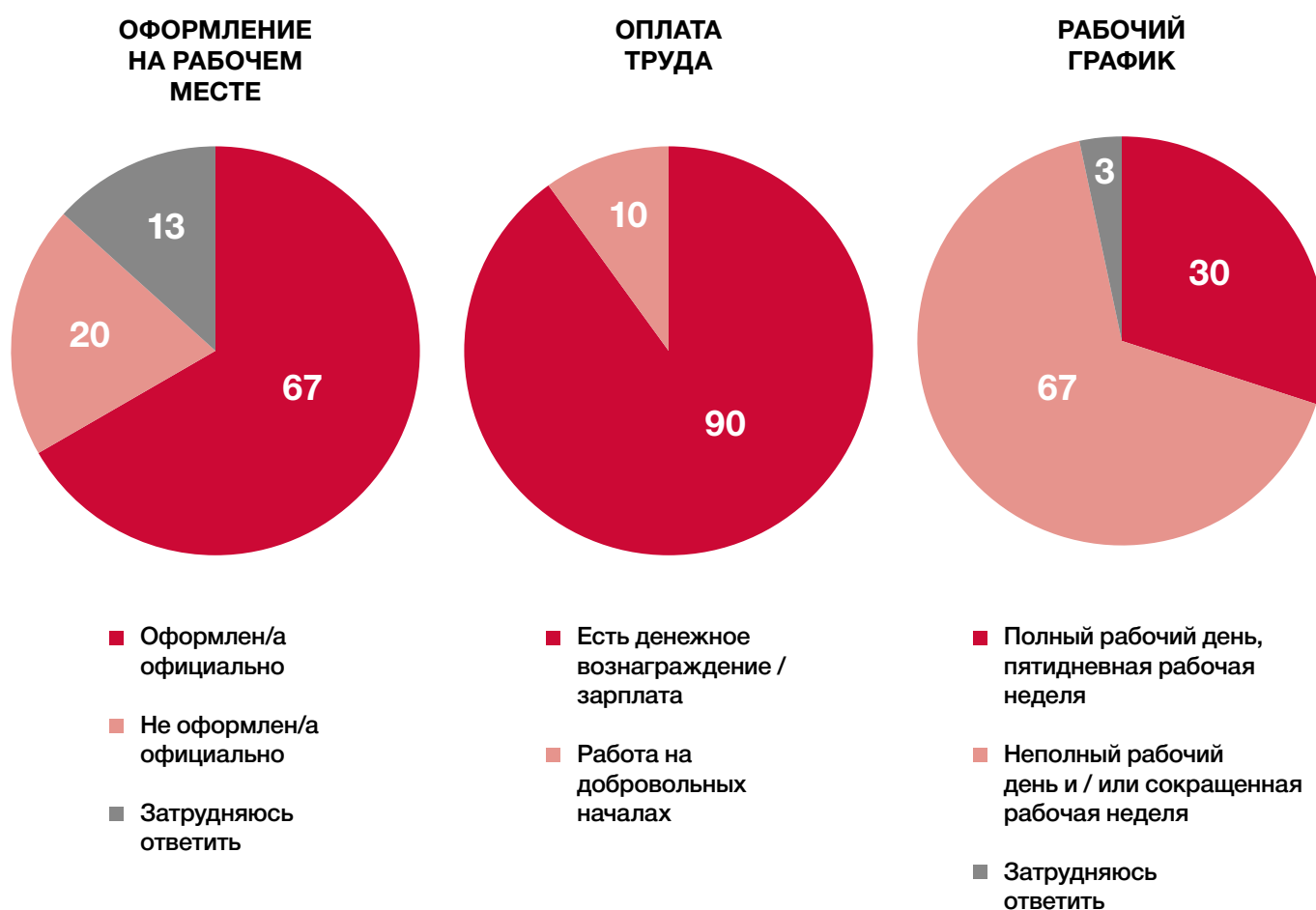


Вопрос: Q8. Работает ли [Ваш ребенок / родственник] / [Работаете ли Вы] в настоящее время? Q15. Был ли какой-либо опыт работы / трудоустройства у [Вашего ребенка / родственника] / [Вас] в прошлом? **Показатель:** %

Значимые отличия: статистически значимые отличия между подгруппами (95%-й ДИ) в **большую** и **меньшую** сторону отмечены **красным** и **синим** цветом шрифта.

Текущие условия работы

Две трети работающих в настоящее время трудоустроены официально, 90 % получают денежное вознаграждение. При этом только треть из них работает по полному графику, две трети имеют сокращенный рабочий день и / или неполную рабочую неделю.

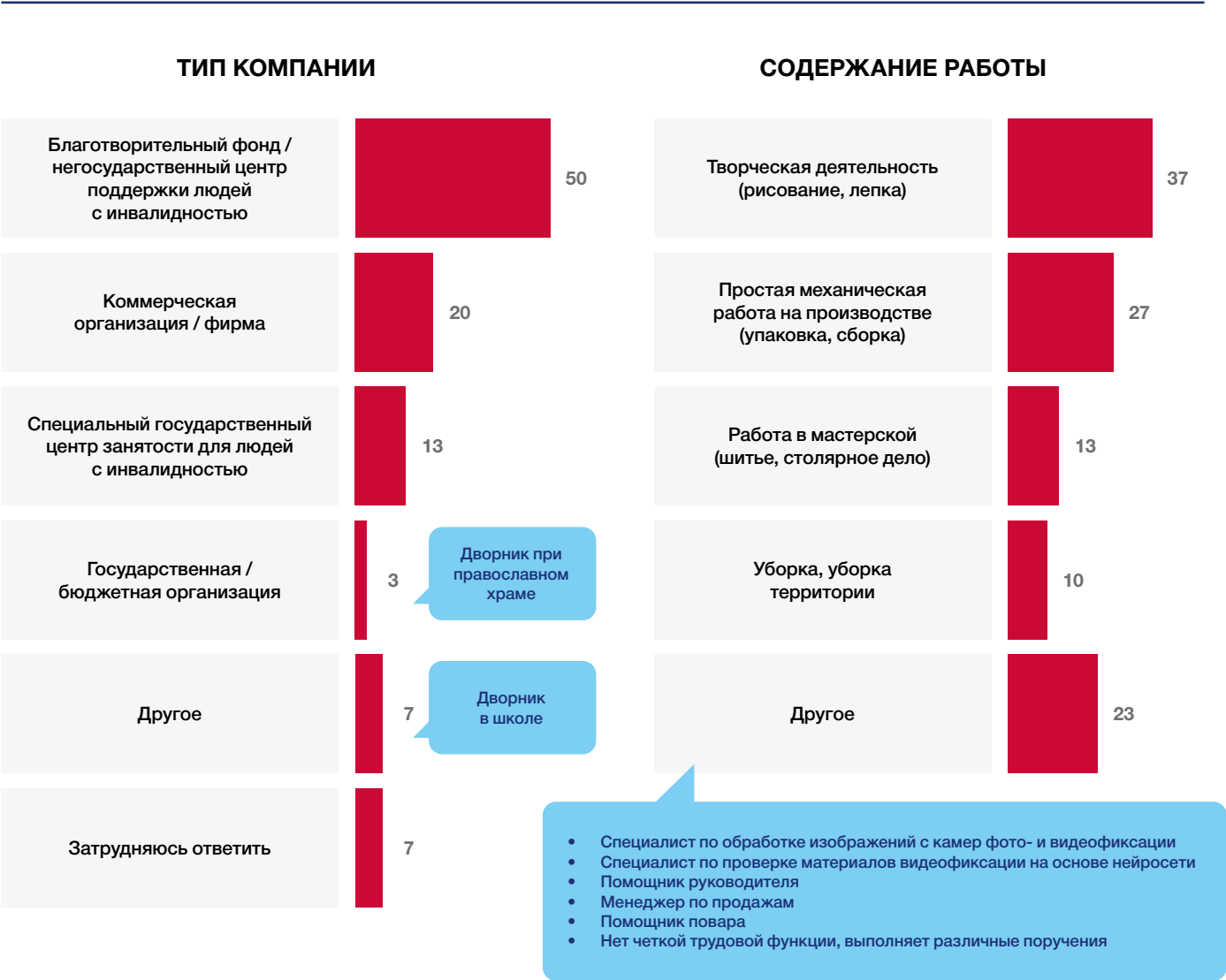


Вопрос: Q9. Оформлен ли [Ваш ребенок / родственник] на этой работе официально, с трудовой книжкой / по договору? Q13. Получает ли [Ваш ребенок / родственник] денежное вознаграждение / зарплату? Q11b. По какому графику работает [Ваш ребенок / родственник] в настоящее время?

База: работающие в настоящее время (N=30). **Показатель:** %

Текущее место работы

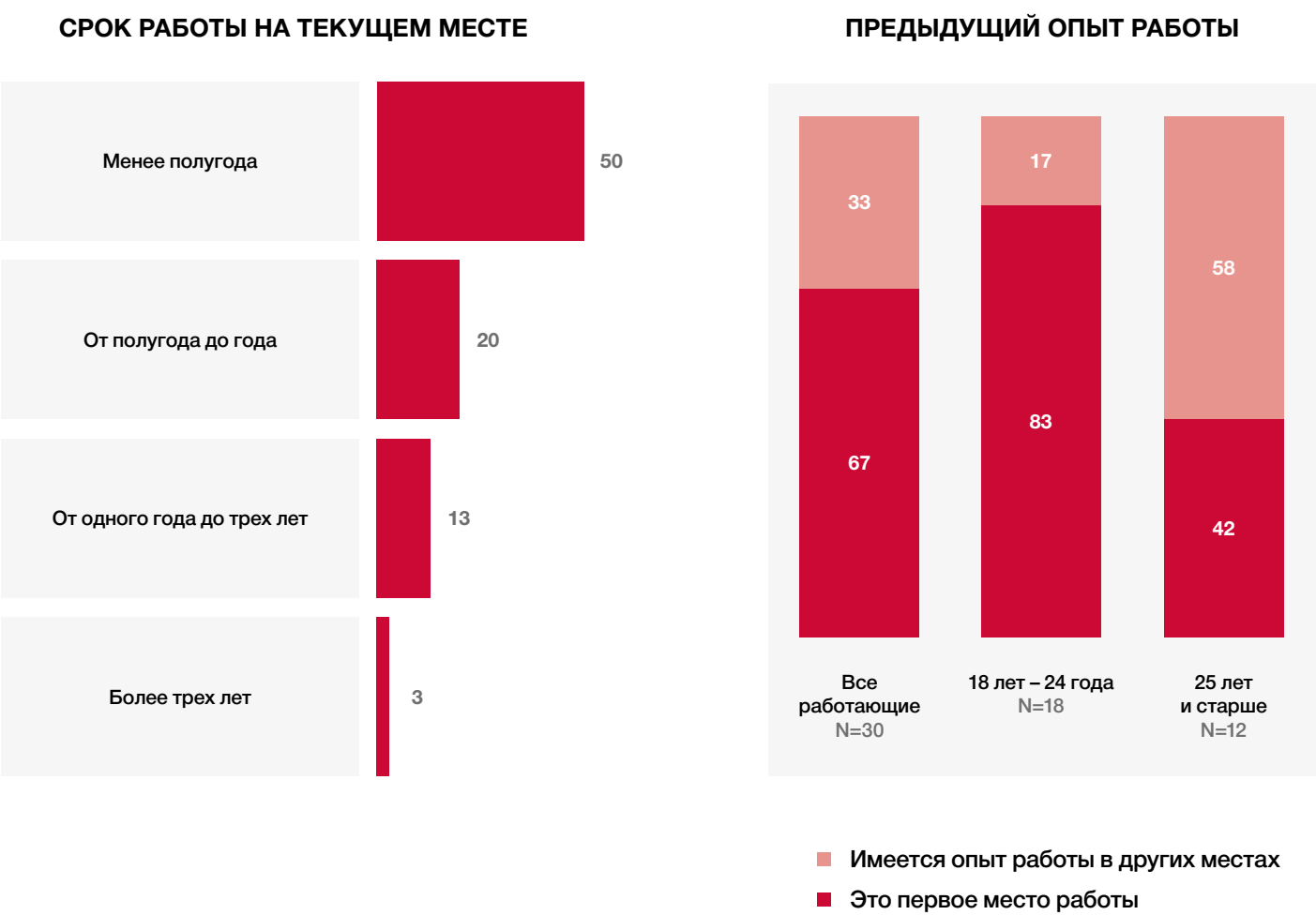
Половина трудоустроенных в настоящее время заняты в благотворительных организациях / специальных негосударственных центрах поддержки людей с инвалидностью. В коммерческом секторе работает 6 человек из 30. Профессиональная деятельность чаще всего связана с творчеством (графикой, лепкой) или простыми механическими операциями (упаковка продукции).



Вопрос: Q11a. Где именно [работает Ваш ребенок / родственник] в настоящее время? Q11b. Пожалуйста, опишите, в чем заключается работа, которую [выполняет Ваш ребенок / родственник]?
База: работающие в настоящее время (N=30). **Показатель:** %

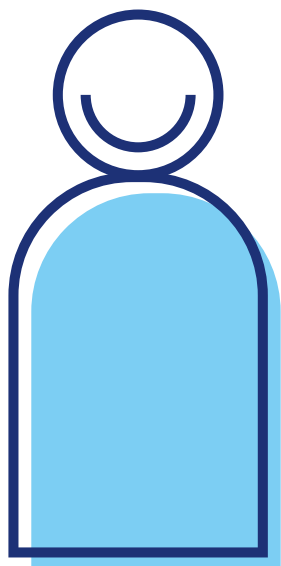
Продолжительность трудоового опыта

Работающие молодые люди до 25 лет, как правило, трудятся на первом в своей жизни месте работы. Среди людей старшего возраста опыт смены работы есть более чем у половины.



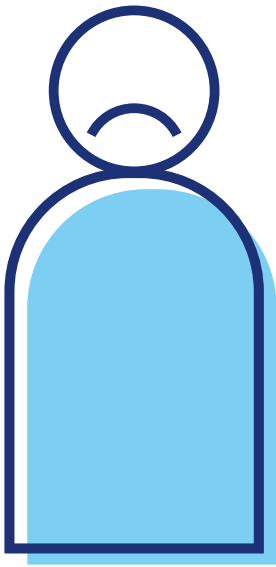
Вопрос: Q12. Как давно [работает Ваш ребенок / родственник] / [Вы работаете] на этом месте? Q14. Это первое [место работы Вашего ребенка / родственника] / [Ваше место работы] или был предыдущий опыт трудоустройства?
База: работающие в настоящее время (N=30). **Показатель:** %

Позитивный опыт. Предпосылки успешной трудовой деятельности людей с интеллектуаль- ными нарушениями



- Быстрое трудоустройство на соответствующую возможностям / способностям работу
- Консультации специалистов центра поддержки людей с инвалидностью, направленные на выявление склонностей и способностей, а также ограничений кандидатов
- Организация сопровождения от дома до рабочего места, помощь при адаптации в новой среде
- Установление доверительных взаимоотношений с наставником
- Достойная оплата труда
- Поощрение руководства, одобрение и поддержка коллег
- Возможность самостоятельно составлять график работы
- Коллективный характер работы, совместный творческий труд
- Свободное общение с коллегами

Негативный опыт. Причины неуспешной трудовой деятельности людей с интеллектуаль- ными нарушениями



- Непонимание возможностей и ограничений нового сотрудника
- Снижение интереса к работе (выполняемые операции однообразны, скучны, надоедают)
- Неспособность выполнять работу (или ее часть) самостоятельно, без тьютора / родителей
- Отсутствие общего языка с руководством
- Неприязненное отношение со стороны коллектива
- Сложная программа обучения, необходимость изучать трудные в усвоении предметы и овладевать новыми навыками
- Неудобный график работы:
 - позднее окончание смены, необходимость самостоятельно добираться домой в вечернее время вызывают тревогу у людей с особенностями и их родителей
 - напряженный рабочий режим, недостаток времени для любимых занятий и увлечений способствуют ухудшению состояния

Опасения родителей. Факторы риска при трудоустройстве людей с особенностями развития

- Работодатели не заинтересованы в сотрудниках, требующих особого подхода / не считают их трудоустройство рентабельным:
 - не считают нужным создавать / оборудовать специальные рабочие места
 - отказываются обеспечивать обучение и сопровождение (трудовое и медицинское)
 - сомневаются в способности сотрудников качественно выполнять работу
 - не готовы брать на себя риски, связанные с их непрогнозируемым поведением
 - опасаются неприятия сотрудников коллективом, возникновения конфликтов
- Неудобное расположение места работы (слишком далеко от дома)
- В силу индивидуальных особенностей люди с нарушениями не всегда могут:
 - справляться с работой полностью самостоятельно
 - выполнять работу качественно / своевременно
 - соблюдать трудовую дисциплину
- Столкнувшись со сложностями в работе, люди с РАС / другими интеллектуальными нарушениями могут проявлять склонность к проблемному, непредсказуемому поведению (повышение голоса, хаотические передвижения и т.п.)
- Доверчивость сотрудников с особенностями развития часто становится причиной неэтичного поведения работодателей в вопросах трудовых прав и заработной платы

«Мне кажется, условий для трудоустройства моей дочери нет. Все зависит от внутренних договоренностей работодателей и благотворительных фондов, которые помогают трудоустроить таких работников.

А если я пойду к работодателям сама и скажу: “Возьмите мою девочку”, на меня посмотрят и скажут: “Вы что, мама?”

В принципе, условий для работы наших детей я не вижу нигде.

То есть я не знаю, в какую организацию я могла бы пойти и сказать: “Примите на работу”, и дочь взяли бы».

Почему я хочу работать?

Мотивация молодых взрослых с особенностями развития

- **Важно иметь какое-либо дело – выполнять работу, приносить пользу**
 - примеры / жизненные сценарии других работающих людей (прежде всего, родителей)
- **Важно получать зарплату, иметь возможность совершать покупки и делать подарки (родителям, друзьям)**
 - отношение к оплате труда, понимание ценности денег и навыки обращения с ними отличаются
 - осознание связи между работой, вознаграждением и возможностью самостоятельно распоряжаться деньгами (например, нужно зарабатывать деньги, чтобы путешествовать)
- **Важно быть частью коллектива, общаться с коллегами**
 - на работе формируется круг друзей, с которыми можно делиться мыслями и эмоциями
 - появляется возможность почувствовать себя частью команды единомышленников, у которых есть общее дело, общие интересы, темы для разговоров
- **Удовлетворение от результатов труда**

Поощрение и похвала усиливают мотивацию

Правовые проблемы трудоустройства возникают вследствие особого статуса человека с инвалидностью

Юридическое оформление трудоустройства человека с инвалидностью лишает его пособия или значительно уменьшает его.

В отличие от гарантированного пособия **трудоустройство несет в себе ряд рисков, которые могут привести к потере рабочего места и дохода.** Кроме того, заработная плата по месту трудоустройства может быть меньше получаемого пособия.



По этой причине наиболее приемлемый **сегодня** для многих формат трудоустройства – **это неофициальный найм (при таких условиях мы не можем рассматривать проблему трудоустройства в рамках правового поля, для этого требуется законодательное / юридическое решение).**



Родители взрослых молодых людей с особенностями развития – о проблеме социализации. Прямая речь

«После того как дети с особенностями развития вырастают и оканчивают особые школы и особые колледжи, они остаются дома – в квартирах, в четырех стенах.
И это уже такая социальная смерть...
И работа им просто кровь из носу как нужна».

«Для моего сына есть два варианта работы – либо удаленка, либо специально созданные условия, потому что он никому не нужен. Кто его возьмет в обычные условия работать? Сейчас здоровых-то и успешных никто не берет, а тут инвалид».

«Мы, мамочки аутистов, информацию друг другу как сороки на хвосте приносим: “Вот там-то открылось это”; “А вот там хорошие занятия по рисованию”.
То есть обмениваемся новостями между собой... Ни про какие организации, про централизованную помощь, про вакансии я не знаю. Соматических инвалидов куда-то берут, а чтобы ментальных – я не слышала».

«Молодые люди с инвалидностью имеют такие же права, как и остальные, и, конечно, хотелось бы, чтобы они жили яркой, наполненной жизнью».

«Мне кажется, что ИПРА – вещь очень формальная. Если ты хочешь, чтобы от нее была какая-то реальная польза, то надо очень много усилий прикладывать, чтобы все необходимое туда вносилось».

«...Ему хочется соответствовать некоему образу, который он сам себе создал...
Он не раз говорил такую фразу: “Я же должен на жизнь зарабатывать”. Понимаете?
У него такие понятия, что он должен что-то делать и иметь с этого доход».

Результаты Источники информации о возможностях трудоустройства

Источники информации о трудоустройстве

В качестве источников информации при поиске работы чаще всего указываются благотворительные организации. Около трети опрошенных, которые имеют опыт работы, обращались к знакомым / родственникам за помощью в трудоустройстве, примерно столько же участников исследования пользовались услугами государственных центров помощи и поддержки.



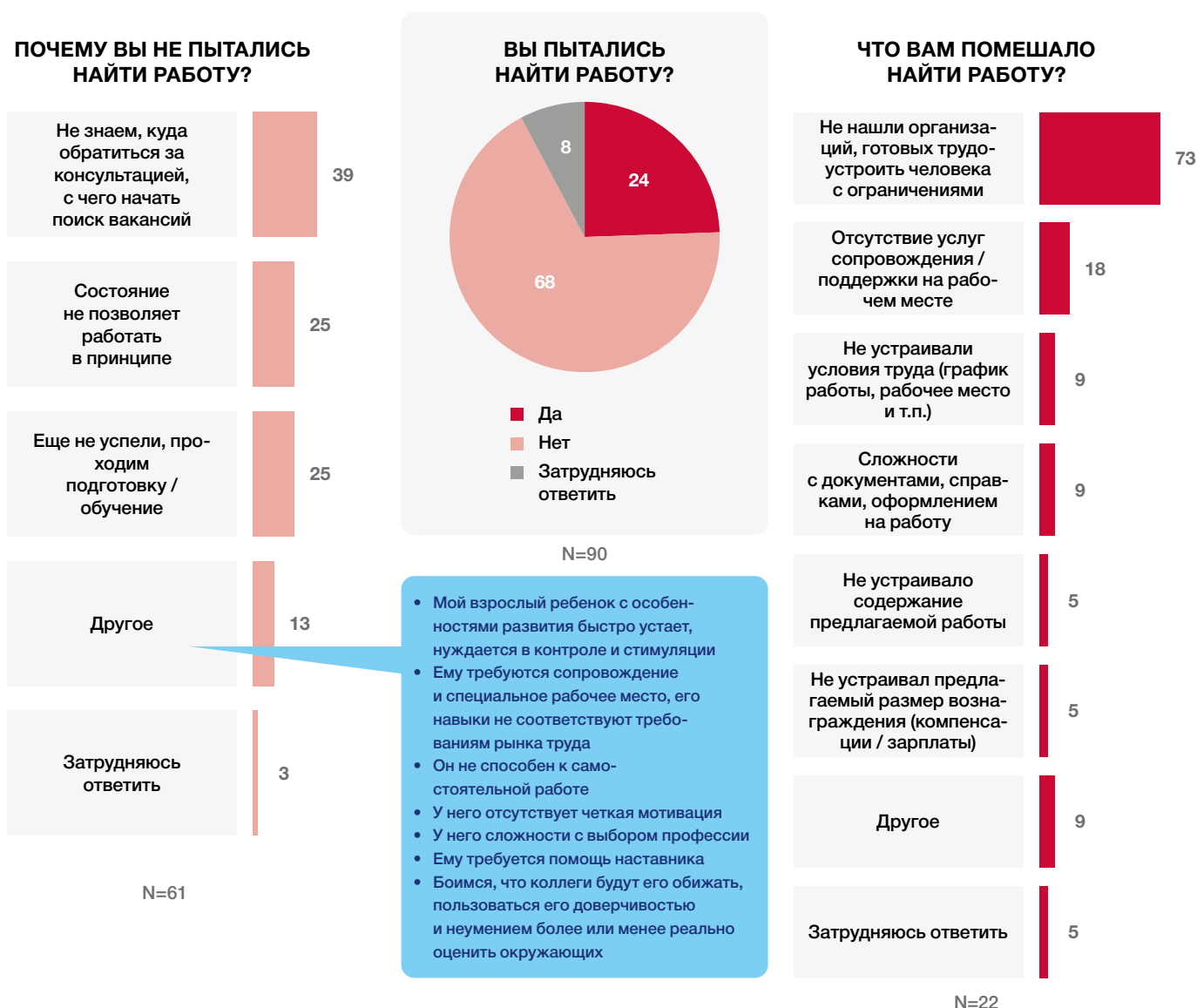
Вопрос: Какими источниками информации Вы пользовались при поиске работы, где искали варианты трудоустройства [для Вашего ребенка / родственника]?

База: работающие в настоящее время или имеющие опыт работы в прошлом (N=53).

Показатель: %

Опыт поиска работы (среди не имеющих опыта трудоустройства)

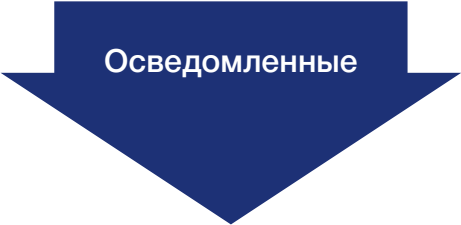
Среди тех, кто никогда не работал, большинство не предпринимало попыток найти работу. Основная причина – недостаток информации о том, куда можно обратиться за помощью и с чего начать поиск вакансий. Среди тех, кто пытался найти работу, но не смог, большинство отмечает, что не нашлось организаций, готовых трудоустроить человека с ограниченными возможностями.



Вопрос: Q21. Пытались ли Вы когда-либо найти работу / возможность трудоустройства [для Вашего ребенка / родственника]? Какие трудности помешали найти работу / возможность трудоустройства [для Вашего ребенка / родственника]? Q23. Почему Вы не пытались найти работу / возможность трудоустройства [для Вашего ребенка / родственника]? **Показатель:** %

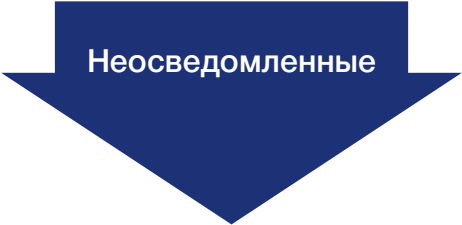
Информированность родителей о вопросах трудоустройства. Москвичи более осведомлены о правах и возможностях молодых взрослых с особенностями развития

Вопросы трудоустройства становятся актуальными по окончании учебы, хотя некоторые родители начинают задумываться об этом еще до достижения ребенком 18 лет: искать вакансии и благотворительные организации, заключать договоренности с компаниями и прочее.



Осведомленные

- Вопрос трудоустройства актуален
- Хорошо осведомлены о правах и возможностях детей с той или иной группой инвалидности
- Знают организации, помогающие в поиске вакансий. В том числе:
 - ✓ «Жизненный путь»
 - ✓ «Лучшие друзья»
 - ✓ «Работа-і»
 - ✓ «Я есть»
 - ✓ «Русский дом»
 - ✓ Everland
 - ✓ «Даунсайд Ап»

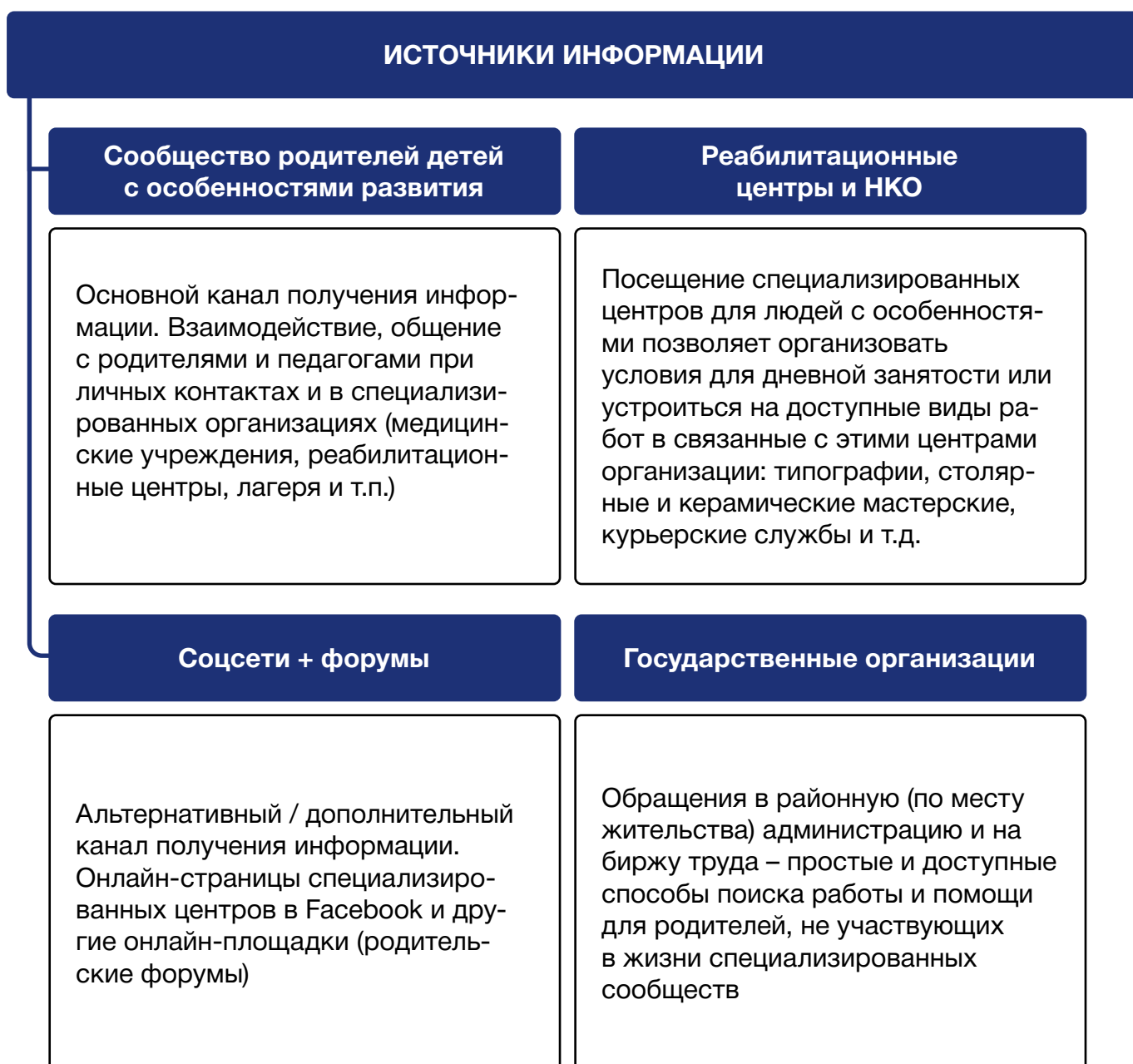


Неосведомленные

- Вопрос трудоустройства пока не актуален
- Родители 18–19-летних людей
 - Дети еще учатся
 - Могут проживать в регионах
- Низкий уровень информированности об организациях, где можно получить помощь в трудоустройстве

Сарафанное радио, родительские группы и соцсети – основные источники информации о возможностях трудоустройства

Информация о возможностях трудоустройства молодых взрослых с особенностями развития доступна для родителей, но в целом распространяется недостаточно систематично (новости узнаются и передаются в частном порядке, при условии родительской активности).





Источники информации. Прямая речь

«Это агентство создано тем же человеком, который организовал реабилитационные занятия. Первоначально я с этой женщиной познакомилась через свою знакомую-психиатра».

«Нам, конечно, очень повезло, что мы сразу попали в Центр лечебной педагогики, еще когда Коле было четыре года. Но попали мы туда только потому, что у нас подруга там работала».

«Даже самую простую информацию, как, например, алгоритм действий после получения инвалидности, приходится искать самим. Почему ее не выпустить в виде памятки? Но каждому приходится проходить все на своем опыте».

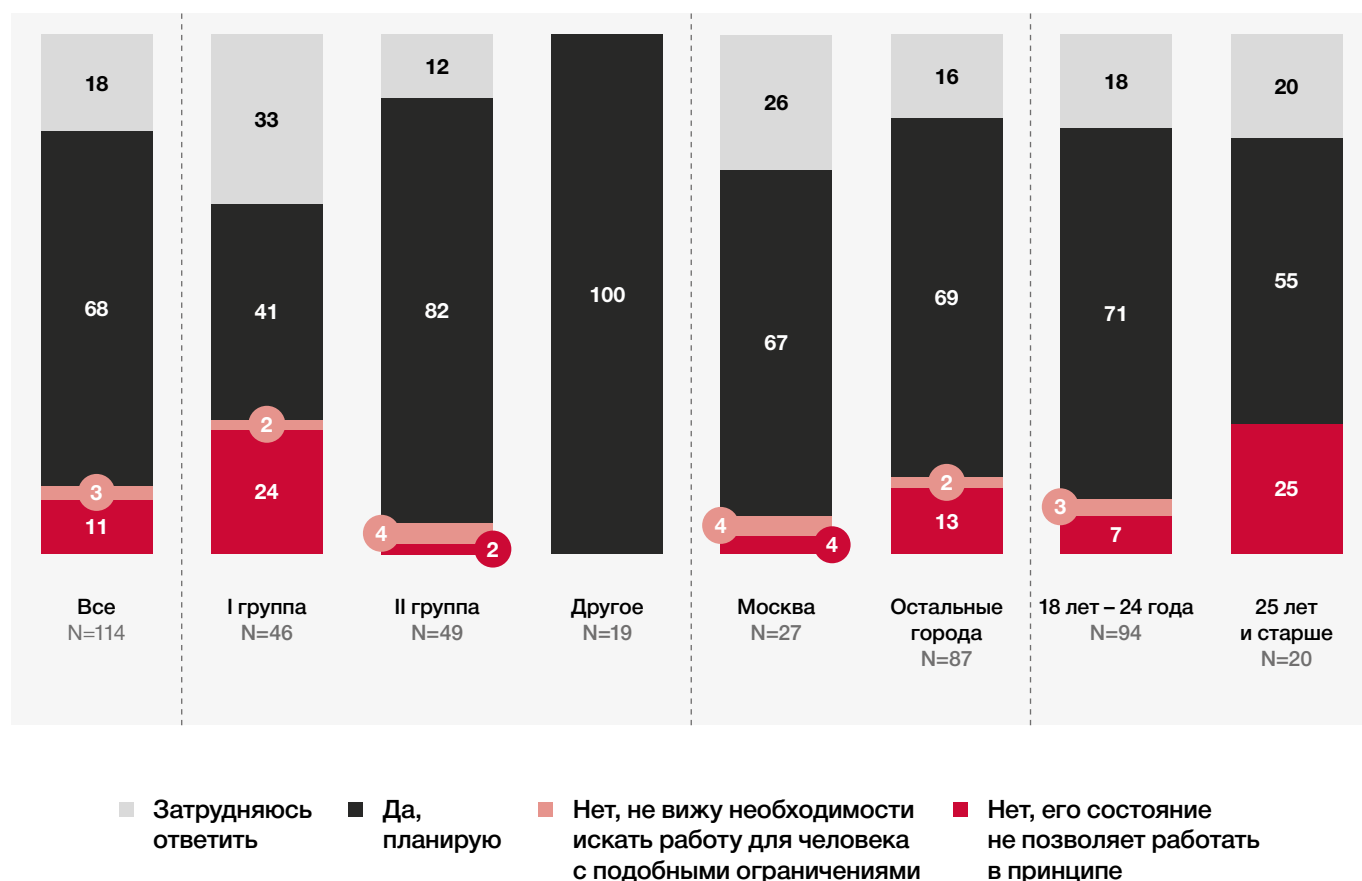
«Не у всех есть возможность и энергия, как у меня, постоянно вертеться в этом кругу... К таким людям, я считаю, должно приходить государство. Само приходить и предлагать помощь. Это социальная функция государства».

«До 18 лет мы вообще ничего не знали, правда! Мы сами себе были предоставлены. Мы даже в санаторий не ездили, потому что нам ничего не говорили. Я не знала, какие льготы на медикаменты нам полагаются, какие выплаты... Я получала только пенсию на ребенка, и все. У меня нет никакой информации о трудоустройстве людей с инвалидностью. Какие для этого нужны документы? Как будет работа происходить? Что они будут делать? Я впервые слышу, что инвалидов куда-то вообще трудоустраивают».

Результаты Подготовка к трудовой деятельности и необходимая помощь

Намерение искать работу в будущем

Большинство опрошенных родителей планируют искать работу для своих детей с ментальной инвалидностью. Среди родителей инвалидов I группы лишь 25 % считают, что их дети не способны ни к какой работе. Среди родителей инвалидов II группы аналогичное мнение высказал 1 человек из 49 участников исследования.



Вопрос: Q25. Принимая во внимание состояние / объективные ограничения Вашего ребенка / родственника, планируете ли Вы поиск работы для него в будущем? **Показатель:** %

Значимые отличия: статистически значимые отличия между подгруппами (95%-й ДИ) в **большую** и **меньшую** сторону отмечены **красным** и **синим** цветом шрифта.

Пожелания и ожидания родителей. Какой помощи не хватает для интеграции людей с особенностями развития в трудовую деятельность

1. Просвещение / информирование о возможностях людей с РАС, позволяющих им быть полноценными членами общества и работать наравне с остальными

2. Более активное участие государства

- Развитие сети центров помощи и обучения
- Налоговые льготы / компенсации для бизнеса, привлекающего людей с инвалидностью

3. Помощь и поддержка бизнеса, фондов

- Создание рабочих мест
- Оплата сопровождающего персонала / волонтерство
- Возможность доступной аренды помещений

4. Заимствование опыта других стран в организации занятости для людей с инвалидностью

- Транспортное обеспечение (сбор и развоз людей с инвалидностью до места работы)
- Обучение несложным конвейерным операциям (упаковка / фасовка и т.п.)
- Создание небольших производств по территориальному признаку
- Дополнительные возможности для общения между участниками трудового процесса, совместные мероприятия (посещение выставок, спорт и т.п.)

Опыт получения школьного образования

Подавляющее большинство детей участников исследования получили школьное образование. Только среди инвалидов I группы 6 % (3 человека из 49) не обучались вообще. Наиболее распространенный вариант получения общего образования – обучение в коррекционной спецшколе.



Вопрос: Q1. Каким образом Ваш ребенок / родственник получал школьное образование?

Значимые отличия: статистически значимые отличия между подгруппами (95%-й ДИ)

в **большую** и **меньшую** сторону отмечены **красным** и **синим** цветом шрифта.

Опыт посещения дополнительных занятий

Большинство людей с ментальными особенностями посещают дополнительные занятия (чаще всего это творческие классы), около половины из них вовлечены в какие-то спортивные активности.

Творческие классы, занятия	64	57	66	73
Спортивные занятия	51	49	51	55
Досуговые встречи	42	47	44	27
Опыт самостоятельного временного выезда (в детские лагеря, санатории и т.п.)	18	14	22	14
Опыт самостоятельного проживания	10	12	10	9
Другое (пожалуйста, укажите, что именно)	10	8	8	18
Ничего из перечисленного	10	10	12	5
Затрудняюсь ответить	1	0	3	0
Все респонденты N=144		I группа инвалидности N=49	II группа инвалидности N=73	Другое (инвалидность не установлена, III группа) N=22

Вопрос: Q3. Какой еще опыт из указанного ниже был у Вашего ребенка / родственника в прошлом или продолжается в настоящее время? **Показатель:** %

Значимые отличия: статистически значимые отличия между подгруппами (95%-й ДИ) в **большую** и **меньшую** сторону отмечены **красным** и **синим** цветом шрифта.

Получение профессиональной подготовки

Опыт дополнительного образования / профессиональной подготовки зависит от группы инвалидности. Больше половины инвалидов II группы обучаются в профучилищах и колледжах. В Москве по сравнению с другими городами процент людей с особенностями развития, получающих подготовку в профучилищах, наиболее высок.

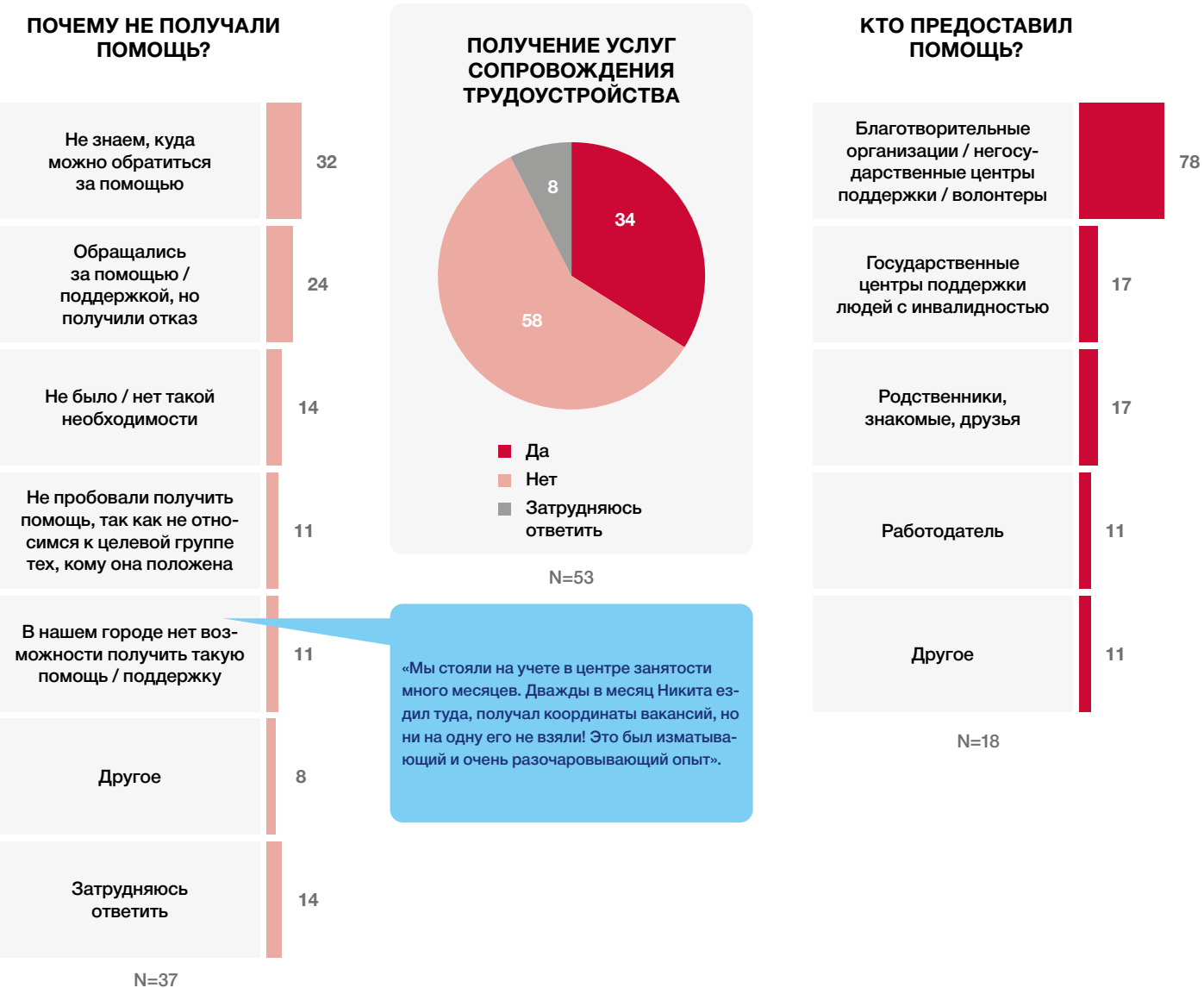
Обучение в профессиональном учебном заведении (училище, колледж)	39	20	55	27	61	31
Подготовка в специальном классе при центре развития	8	6	7	14	5	8
Обучение в высшем учебном заведении	6	2	7	14	5	7
Нет опыта получения профессиональной подготовки	40		25	41	24	45
Другое	6	6	7	5	5	7
Затрудняюсь ответить	2	4	1	0	0	3
Все респонденты N=144		I группа инвалидности N=49	II группа инвалидности N=73	Другое N=22	Москва N=38	Остальные города N=106

Вопрос: Q2. Где Ваш ребенок / родственник получал или получает в настоящее время профессиональную подготовку / дополнительное образование? **Показатель:** %

Значимые отличия: статистически значимые отличия между подгруппами (95%-й ДИ) в **большую** и **меньшую** сторону отмечены **красным** и **синим** цветом шрифта.

Получение услуг сопровождения

Больше половины имеющих опыт работы не получали услуг сопровождения при трудоустройстве. Чаще всего потому, что не знали, куда можно обратиться за помощью. Большинство тех, кто получил помощь, обращались в благотворительные организации.



Вопрос: Получал или получает ли сейчас Ваш ребенок / родственник услуги поддержки и сопровождения (кроме Вашей собственной помощи) на каком-либо из этапов трудоустройства (при поиске работы, обучении обязанностям и их выполнении, сопровождении в пути к месту работы)? Q18. Кто предоставлял / предоставляет эти услуги сопровождения и поддержки при трудоустройстве? Q19. Почему [Ваш ребенок / родственник не получает] / [Вы не получаете] услуг по поддержке и сопровождению при трудоустройстве от организаций, поддерживающих людей с инвалидностью (государственные и негосударственные центры поддержки, благотворительные фонды и т.п.)? База: работающие в настоящее время или имеющие опыт работы в прошлом. **Показатель:** %

Виды услуг сопровождаемого трудоустройства

Среди услуг сопровождаемого трудоустройства наиболее востребована помощь в поиске вакансий, а также помощь во время адаптации и обучения на рабочем месте. Более половины опрошенных отмечают, что у них может возникнуть потребность в постоянной помощи при выполнении рабочих функций.



- «Это зависит от уровня сложности работы и атмосферы в коллективе. Моему ребенку важно встать на рельсы, почувствовать себя комфортно, понять, что он справляется, тогда он почти наверняка сможет работать самостоятельно»
- Профориентация
- Помощь при перемещениях вне рабочего места, помощь во время обеденного перерыва
- В ИПРА имеется запись: трудоспособен со значительной помощью по полученной специальности

Вопрос: Q20. Какую именно поддержку и сопровождение [Ваш ребенок / родственник получал / получает] / [Вы получали / получаете] при трудоустройстве? Q27. Какая помощь может быть необходима [Вам и Вашему ребенку / родственнику] / [Вам] при поиске работы / возможности трудоустройства в будущем?

База: работающие в настоящее время или имеющие опыт работы в прошлом. **Показатель:** %

Работа по-настоящему полезна тогда, когда в ней есть все признаки трудовой деятельности

«Хорошего работника должны ценить во всех смыслах слова».

- 1. Расширение спектра возможных областей трудоустройства,** особенно за счет сфер деятельности / профессий, с которыми молодые взрослые с особенностями развития часто сталкиваются в повседневной жизни (к ним проявляется наибольший интерес)
 - Виды работы, связанные с помощью, ассистированием, обслуживанием, творчеством
 - Подготовка к работе / обучение в колледже должны давать полезные навыки, которые люди с особенностями развития смогут применить на практике
- 2. Оплата труда,** возможность иметь собственные деньги и распоряжаться ими самостоятельно
- 3. Карьерный и профессиональный рост;** по мере освоения навыков работники развиваются и становятся способны к более сложной работе
- 4. Возможность общения в коллективе,** обмена мнениями, эмоционального взаимодействия



Ожидания, впечатления, опыт. Прямая речь

«...Я ему говорю: "Едем заниматься".
А он: "Нет. Мы едем работать".
Ему приятно осознавать, что у него есть
работа. Это надо ему самому –
делать что-то нужное, полезное».

«...У него появилась цель –
чтобы у него была такая же жизнь,
как у всех остальных ребят и как
у его сестры.
Для него очень важно работать,
зарабатывать деньги. Он чувствует
себя состоявшимся человеком».

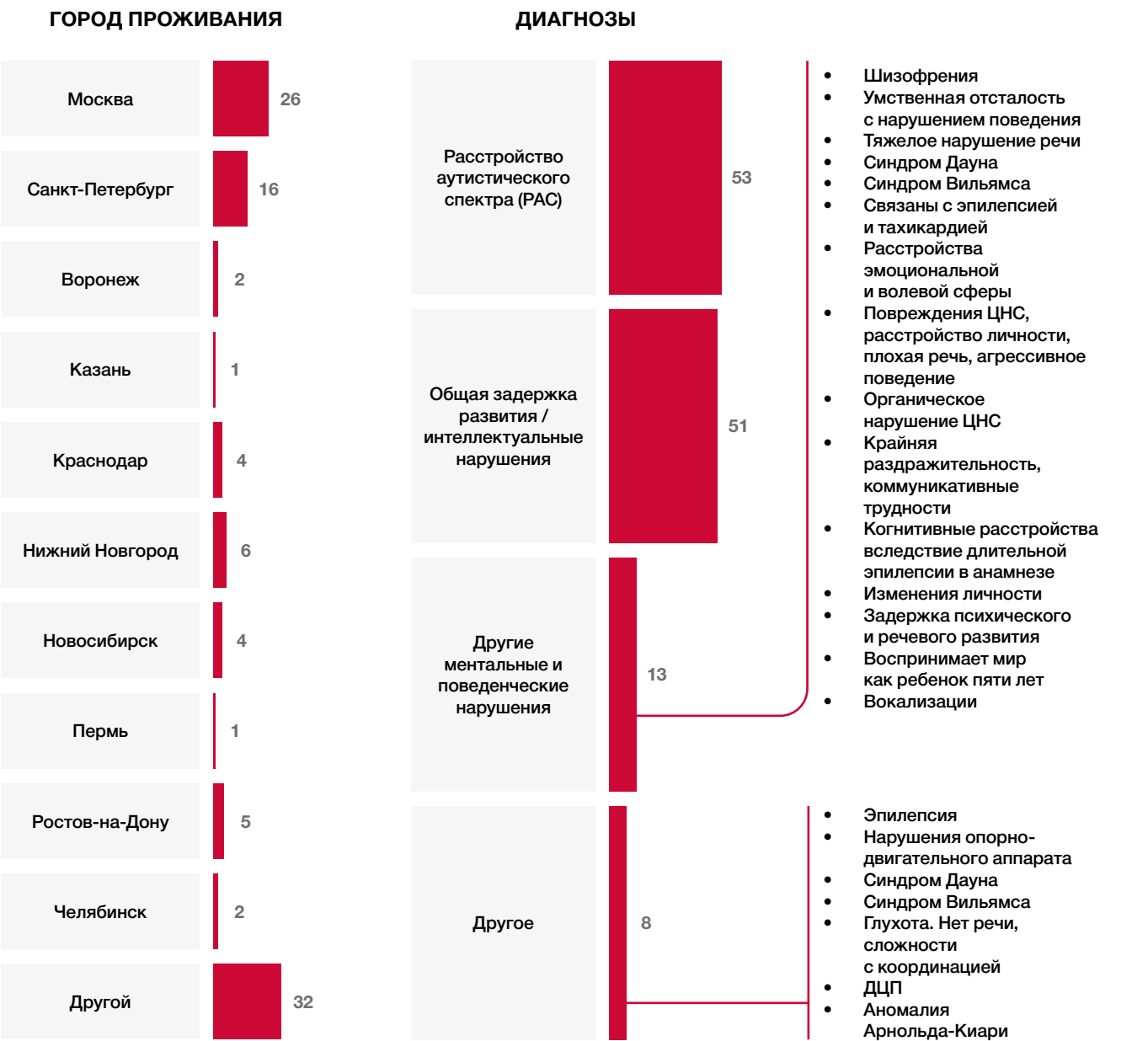
«Сын работал на кухне в ЦЛП.
В какой-то момент у них сменилась
команда поваров, все формализовалось,
и в новом коллективе он работать
не смог...

Он пришел ко мне и сказал:
"Мам, я больше не могу. Со мной
вежливо разговаривают, новый
повар очень хорошая, все хорошо,
но мне тяжело сейчас работать...

С прежней командой у меня
завязались отношения. Они знали,
что у меня есть племянница. Я знал,
какие у них внуки, дети и собаки.
Мы все время говорили друг с другом.
Для того чтобы работать с людьми, –
сказал Юра, – мне нужна
с ними общая часть жизни"».

«Он очень хорошо осознает себя,
свое место в обществе и не хочет
чувствовать себя изгоем. Хочет
чувствовать себя равноправным
членом общества, что он делает что-
то нужное, полезное, и не хочет считать
себя инвалидом – его это совершенно
не устраивает, потому что он
физически здоров, и, как говорят
врачи, интеллектуально сохранен.
Поэтому ему, как любому человеку,
хочется чувствовать себя
востребованным, что он нужен другим
и что он что-то собой представляет.
Именно поэтому очень важно иметь
работу. Если бы этого у него не было,
то, я думаю, депрессия быстро загнала
бы его в угол».

Профиль респондентов (количественный опрос)



База: Все респонденты (N=144). Показатель: %

фонд
обнажённые
сердца



ИЛЬЯ, 16 ЛЕТ

Иногда Илье сложно сконцентрироваться на определенной задаче, у него есть сложности с распознаванием эмоций и саморегуляцией.





Приложение 2

Результаты исследования отношения работодателей к вопросам сопровождаемого трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

Ноябрь, 2020

Исследование выполнено независимым исследовательским агентством O+K Research в рамках проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями» в 2020 году.

Метод: пять групповых бесед с представителями бизнеса и организаций-работодателей.

В беседах принимали участие компании «Эрнст энд Янг», «Додо Пицца», Музей-заповедник «Царицыно», Музей русского импрессионизма, Государственный Дарвиновский музей, арт-парк «Никола-Ленивец», «Коломенская пастила», кафе Ex:libris.

Результаты и выводы

Отношение работодателей к трудоустройству людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

- **При обсуждении проблематики трудоустройства людей с РАС участники исследования проявляют заинтересованность и конструктивный энтузиазм:**
 - обсуждение вызывает живой эмоциональный отклик;
 - трудоустройство людей с инвалидностью рассматривается как реализация социальной миссии компании;
 - воспринимается как взаимовыгодное (и для кандидата, и для компании) сотрудничество, несмотря на дополнительные расходы, связанные с адаптацией таких сотрудников.
- **Потенциал крупных компаний в трудоустройстве людей с РАС выше, так как они:**
 - имеют больше рабочих мест и больше возможностей;
 - менее чувствительны к рискам неудачного опыта.
- **Позиция руководства существенно влияет на готовность компании трудоустраивать людей с РАС.**
- **Для снижения издержек и повышения результативности целесообразно изучать и использовать наработанные практики и опыт других (зарубежных) компаний.**

Опыт трудоустройства людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

- Опыт приема на работу сотрудников с ментальной инвалидностью есть у некоторых участников исследования. В целом этот опыт незначителен. Описываются случаи как удачного, так и неудачного трудоустройства.
- Можно выделить три направления / типа работ, которые выполняют сотрудники с РАС в компаниях, участвовавших в исследовании. Во всех случаях это индивидуальная (не командная) работа, которая тем не менее включает взаимодействие с другими людьми:
 - ручной труд (ландшафтные и технические работы: покраска, уборка и т.п.);
 - работа в бэк-офисе (архив, бухгалтерия);
 - интеллектуальный труд (HR, IT; сотрудники, принятые на работу на конкурсной основе).
- Функциональность и адаптивность сотрудника с инвалидностью зависят от специфики его расстройства и определяют характер профессиональной деятельности, которой он может заниматься (включая высокоинтеллектуальный труд).
- Стандартный подход к отбору кандидатов на основе резюме и собеседования в случае людей с инвалидностью недостаточно эффективен. Более предпочтителен индивидуальный подход к каждому кандидату.

«Кандидату нужно дать возможность раскрыться. Видя, как человек себя презентует, понимаешь, где, на каком участке работы он может быть полезен с его функционалом и опытом. То есть ты исходишь скорее из его возможностей, а не из конкретных требований. В больших компаниях с широким функционалом это осуществимо».

Позитивный опыт. Ключевые факторы успешной работы

- **НАЛИЧИЕ МОТИВАЦИИ, СТРЕМЛЕНИЯ РАБОТАТЬ**

«Сейчас в нашей компании работает один мальчик, его неделю сопровождали на рабочем месте. Хорошо адаптировался, через неделю сам стал к нам приходить, все спокойно делает, даже какие-то новые задания получает, старается. Сейчас мы его подключаем к более значимым задачам. Проблем с ним нет».

- **КАЧЕСТВЕННОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ. ПРОФПРИГОДНОСТЬ**

«Новый сотрудник хорошо социализировался. Наш дизайнер по выставкам очень любит с ним работать. Он всегда готов помочь: принести материалы, покрасить стены и так далее. В этой работе ему, на самом деле, нет равных».

«У меня такое понимание: есть профессиональный запрос и есть люди, которые с профессиональной точки зрения такому запросу соответствуют. В этом случае все остальные вопросы решаются сами собой».

- **СЛОЖИВШИЕСЯ КОМФОРТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕКТИВОМ**

«Если сначала мальчик, проходя мимо любого сотрудника, закрывал лицо руками, то сейчас он этого уже не делает. Мы видим какие-то отклонения в поведении, но работает он очень хорошо, у него отдельный кабинет. В общем, как на архивариуса мы на него не нарадуемся».

«Многое зависит от коллектива. Был период, когда он от нас уходил, чисто матримониальные были причины. И несколько мест сменил, но нигде, как я поняла, не прижился и снова вернулся к нам».

Негативный опыт

- **Случаи неудачного трудоустройства, окончившегося расставанием с сотрудниками с РАС по инициативе работодателя, происходили в основном по причине невыполнения или некачественного выполнения работы:**
 - сотрудник не обладал навыками, заявленными при приеме на работу, не выполнял свои должностные обязанности;
 - выполнение работы было некачественным, задание приходилось переделывать;
 - отсутствовала мотивация («работа без отдачи»):
 - инициатива трудоустройства исходила от родителей;
 - безответственное отношение к работе, отсутствие выраженного стремления что-либо делать отмечались, когда сотрудник устраивался по квоте для людей с инвалидностью через центр занятости.
- **Другие причины прекращения работы:**
 - нежелание сотрудника работать по причине неудобного расположения офиса;
 - сотруднику не понравилась столовая;
 - случаев увольнения, причиной которого стали интеллектуальные нарушения, не отмечалось.

Проблематика трудоустройства людей с РАС

Интеграция в корпоративную культуру: проблема социализации и межличностного общения

- Проблема социализации людей с инвалидностью и отношения к ним в обществе остается вопросом этики и воспитания.
- Еще недавно общество и люди с инвалидностью в значительной степени были изолированы друг от друга. Сегодня взят курс на максимальную интеграцию людей с инвалидностью в социум, и возникает опасность излишней популяризации проблемы. В контексте корпоративных ценностей это может восприниматься как «насаждение» толерантности к людям с особенностями, вызывать отторжение.

«Вопрос социализации во всем мире связан с определенными сложностями. Это не вопрос, какой человек. Это вопрос – можешь ли ты с ним общаться или не можешь. Профессиональный уровень первичен, но еще есть вопросы восприятия и межличностного общения, и они касаются всех».

- Отмечается проблема чрезмерной опеки, существующая в воспитании детей и взрослых с инвалидностью. Издержкой такого воспитания является сложность адаптации к реальным условиям современной жизни, к сложившимся коллективам, в том числе при трудоустройстве.

«Те, кто у нас работают, – это люди, социальной интеграции которых с детства уделялось особое внимание. Если имеет место другой подход – «ты особенный, и я тебя никуда не отпускаю», то, к сожалению, потом с такими людьми очень сложно работать».

Многие люди с инвалидностью обладают навыками ручного труда, но недостаточно информированы о специфике интеллектуальной, офисной работы, где их способности также могут быть востребованы.

- **Профессиональный опыт людей с инвалидностью в значительном числе случаев связан с ручным физическим трудом. Вместе с тем работодатели готовы рассматривать кандидатов с инвалидностью и на другие должности, связанные, например, с офисной работой. Однако трудоустройство таких кандидатов часто оказывается невозможным, так как они не знакомы с этой сферой деятельности.**

Часть работы по профориентации могли бы взять на себя фонды, так как не все родители полноценно осведомлены о специфике офисного труда, имеют подобный опыт и могут им поделиться.

«Патронаж, который существует в фондах, важен, и его необходимо расширять: социализация людей с особенностями подразумевает не только овладение навыками самостоятельного проживания в квартире, но и навыками успешной работы, а это совсем другая история. Родители не всегда могут им обучить, часто они сами не обладают подобными компетенциями, поскольку вынуждены проводить большую часть времени с детьми».

«Так складывается, что мы вынуждены жить с наследием прошлого, когда людям с инвалидностью были доступны профессии исключительно ручного труда, поэтому они могли выполнять довольно узкий круг обязанностей. Сегодня люди с ограниченными возможностями нуждаются во всестороннем развитии начиная с детского возраста: механические ручные операции и обязательно интеллектуальный труд. Профориентация людей с особенностями не должна ограничиваться ручной работой».

Барьеры

Непонимание профессиональных компетенций сотрудников с РАС – наиболее существенный барьер для бизнеса при их трудоустройстве

- **Формирование профессиональных ожиданий в отношении людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями в настоящий момент существенно затруднено по нескольким причинам:**
 - нет четкого понимания, какими профессиональными навыками (профессиональным уровнем) могут обладать кандидаты с РАС;
 - неизвестно, какие ограничения в работе могут быть у таких сотрудников по состоянию здоровья;
 - нет возможности прогнозировать путь сотрудников в компании: их профессиональный и карьерный рост.
- **В настоящее время трудоустройство такого кандидата воспринимается работодателями скорее как прием на работу человека с инвалидностью, обладающего определенными навыками, нежели как трудоустройство специалиста с инвалидностью.**
- **Отмечалось, что в ряде случаев профессиональный уровень сотрудников с РАС может превосходить ожидания работодателей.**



- **Решению проблемы могут способствовать квалифицированные способы оценки профессиональных навыков. Участники исследования положительно оценивали отбор сотрудников по результатам профессиональных конкурсов, проводимых фондами, с привлечением самопрезентаций кандидатов, снятых ими на видео.**

«При поиске работы будет очень полезно указание специфики инвалидности. Сейчас этого нет, только наличие или отсутствие инвалидности».

«Для решения вопроса о приеме на работу полезно провести классическое интервью, чтобы узнать, что человек умеет, что он знает, что ему нравится делать, что ему не нравится делать, какие ситуации у него вызывают дискомфорт, какие были сложные кейсы в жизни и в работе. Это поможет составить его портрет и понять, какие задачи ему ставить, чтобы использовать его сильные стороны».

«Несомненно, такие конкурсы выполняют еще и просветительскую функцию – показывают, что люди с инвалидностью могут быть высокофункциональны. Наиболее успешные примеры демонстрируют, что сотрудники с особенностями обладают большим потенциалом».

«Я видела людей, которые участвуют в конкурсе «Перспектива», и реально недооценивала их с точки зрения профессиональных качеств. Для меня опыт работы с ними стал открытием».

Серьезным барьером для трудоустройства сотрудников с РАС могут стать проблемы в коллективе, особенно при командном типе работы

- Сложности в адаптации сотрудника с ментальными расстройствами могут повлиять на его работу и работу всего коллектива.
- Очень важно, насколько толерантным окажется коллектив и насколько комфортно пройдет адаптация сотрудника с особенностями развития, как это отразится на атмосфере и рабочих процессах.

«Прежде чем трудоустроить человека с инвалидностью, нужно провести работу с его будущими коллегами. Вы можете дать такому сотруднику 125 сопровождающих, но, если базовый коллектив не будет готов его принять и не будет понимать, как с ним взаимодействовать, ничего хорошего из этого не получится».

«Ситуация, когда коллектив не готов принимать сотрудника с особенностями, более чем реальна».



- Решению проблемы могут способствовать тренинги персонала, обучающие взаимодействию с людьми с РАС.

Факторы, которые потенциально могут серьезно осложнить, а иногда и сделать невозможным трудоустройство людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями

- **Высокий темп работы, необходимость соответствовать рабочему ритму коллектива**
- **Невозможность индивидуального наставничества / менторства в командной работе**
- **Отсутствие развитой способности к концентрации, умения работать в опенспейсе**
- **Физические и эмоциональные нагрузки. Неумение справляться с внешней агрессией**
- **Риск причинения себе вреда (в частности, на пищевом производстве)**
- **Необходимость быстро и правильно понимать поставленные задачи**
- **Сложности с обучаемостью**
- **Отсутствие гибкости (способности переключаться между разными задачами, быстро адаптироваться к изменениям)**
- **Отсутствие умения действовать в нестандартных ситуациях, стрессоустойчивости**
- **Необходимость соблюдения тайминга**
- **Получение и предоставление обратной связи**
- **Необходимость высоких коммуникативных навыков для отдельных видов работ**

Недостаток понимания правовых аспектов найма людей с инвалидностью в организациях часто ведет к отказу в трудоустройстве

- Сотрудники кадровых и юридических отделов компаний не всегда хорошо осведомлены и компетентны в вопросах оформления трудовых отношений с людьми с инвалидностью. Наличие факторов риска и возможность двоякого толкования правил и законов вызывают опасения и часто становятся причиной отказа в приеме на работу («безопаснее не связываться»).
- При трудоустройстве работодатель не вправе требовать документ об инвалидности.
- Существует мнение, что человека с инвалидностью сложно уволить в рамках закона.

«Нет отлаженных механизмов, позволяющих работодателю смело взять на работу человека с инвалидностью и, если вдруг не получилось, так же мягко с ним расстаться: не получится, если сам сотрудник не захочет. Вы никогда в жизни его не уволите, особенно если на сохранении за ним рабочего места настаивают родители».

- Предпочтительный для организаций вариант приема на работу – по договору оказания услуг.

«И финансовый отдел, и наша юридическая служба очень настороженно относятся к документальному оформлению. Со всеми гидами и лекторами с нарушениями слуха, которые у нас работают, мы заключаем обычный договор оказания услуг. И каждый раз наш юридический блок напрягается, когда мы их подписываем».

- Целесообразной может быть разработка методических пособий / инструкций для кадровых и юридических отделов компаний, разъясняющих правовую сторону трудоустройства людей с инвалидностью: какие взаимодействия в каких ситуациях возможны для сохранения отношений в рамках закона.

Установки в отношении трудоустройства

Положительные ожидания в отношении сотрудников с РАС

- **Эффективность / производительность в освоенных человеком с инвалидностью видах работ. Предрасположенность к рутинной / монотонной работе.**
- **Высокая эффективность или скрытые таланты в каком-либо виде деятельности. Могут проявиться как в творчестве, так и в точных процессах.**

«Мне кажется, что у людей с дополнительными потребностями, особенностями развития совершенно точно есть какие-то уникальные таланты. Если у них что-то одно отсутствует, то точно присутствует что-то другое – то, чего нет у простых людей».

- **Эмоциональная открытость, высокая степень дружелюбия позитивно влияют на эмоциональный климат в коллективе.**

«Мне кажется, что присутствие людей с особенностями гармонизирует коллектив. Принятие такого сотрудника способствует принятию на всех уровнях. Это позволяет нам действительно быть мягче к себе, мягче к другим и тренирует коммуникацию».

«Меня мотивируют люди с ограничениями, которые продолжают жить, развиваться, работать. Включается режим "ты сам вообще не имеешь права ныть, у тебя все есть, иди и работай в сто раз больше"».

Опасения при приеме на работу сотрудников с РАС

- **Трудности в выполнении рабочих задач / функциональных обязанностей**

ВОЗМОЖНОЕ РЕШЕНИЕ:

подготовка четких и простых директив и инструкций.

- **Сложность самостоятельного функционирования в новых, непривычных рабочих условиях**

ВОЗМОЖНОЕ РЕШЕНИЕ:

выделение наставника / куратора на время адаптации или на весь период работы.

- **Странное, специфическое, непривычное или непредсказуемое для других поведение**

ВОЗМОЖНОЕ РЕШЕНИЕ:

информировать коллектив о возможностях и ограничениях сотрудников с ментальной инвалидностью, рассказывать о правилах взаимодействия с ними. Давать указания относительно действий в критических ситуациях.

- **Несоблюдение трудового расписания (возможно, по показаниям здоровья)**

ВОЗМОЖНОЕ РЕШЕНИЕ:

планировать нагрузку, исходя из возможности форс-мажоров.

Адаптация работодателей и организаций к трудоустройству сотрудников с РАС

Трудоустройство людей с инвалидностью требует изменения существующих рабочих процессов

- Готовых рабочих мест в организациях, которые отвечают компетенциям сотрудников с РАС (работа в архиве, библиотеке и пр.), как правило, мало, или они отсутствуют.

«Если думать о возможности трудоустройства в нашей организации человека с особенностями развития, то нам для этого нужно стать больше – у нас в музее работают всего 30 человек. Поэтому подходящих должностей пока нет».

- Искусственное создание рабочих мест путем перераспределения имеющегося функционала и изменения схем работы может быть затратным, положительный результат не очевиден; бизнес не всегда готов к таким рискам.
- Оптимальное решение – интегрировать нового сотрудника в текущие процессы, адаптируя его к рабочей среде.

Позиция наставника для сотрудника с РАС

- Все участники сходятся во мнении, что позиция наставника необходима.
- По мере адаптации человека с инвалидностью необходимость в постоянной помощи наставника постепенно отпадает. Вместе с тем, по мнению участников исследования, наставничество целесообразно сохранять в том или ином виде для поддержания контроля и порядка на протяжении всех этапов взаимодействия с новым сотрудником.
- Сложности, связанные с работой наставника:
 - потребность в дополнительных ресурсах, обеспечивающих позицию: время, оплата труда и пр.;
 - необходимость совмещать наставничество с основными рабочими обязанностями;
 - готовность наставника взять ответственность за нового сотрудника и нести моральные обязательства перед человеком с инвалидностью.

«Выделять человека, вовлеченного в то, что, по сути, не является его профильной задачей, с точки зрения эффективности и KPI работы организации очень непродуктивно. Но это не значит, что мы не готовы тратить ресурсы на развитие и формулирование того, как это может быть, чтобы потом помогать людям с особенностями легче включаться в рабочий процесс».

«Ни в коем случае не должно получиться так, что эта пара – наставник и новый сотрудник с ментальной инвалидностью – оторваны от коллектива. Очень важно, чтобы весь коллектив понимал, что за человек приходит на работу, какой у него функционал, кто его наставник. В то же время наставник должен понимать, что для него это не дополнительная сверхплановая нагрузка, а что его функционал логично и гармонично включен в это наставничество».

Условия успешной работы наставника

- Перераспределение текущей нагрузки, делегирование части функций
- Обучение / тренинг по взаимодействию с людьми с РАС, в том числе изучение аналогичного опыта (успешного и неуспешного) других стран / компаний

«В Европе и США гораздо больше кейсов трудоустройства людей с особенностями развития, чем в России. Было бы полезно узнать, как это происходит в других странах, как люди работают, какие сложные ситуации возникают».

- Квалифицированная оценка компетенций потенциального наставника (сертификация) и его психологическая поддержка в процессе работы

«Помимо желания и готовности помочь нужно взвешенное решение будущего наставника, чтобы не навредить ни человеку с инвалидностью, ни себе. Какие-то моменты мы сами просто не в состоянии оценить объективно».

- Доступ наставника к «горячей линии» – возможности получить консультацию экспертов, в том числе по медицинским вопросам (прием медикаментов и т.п.)
- Правила общения, позволяющие сохранять субординацию, не переводя рабочие отношения в межличностные
- Предварительное знакомство с соискателем, необходимое для оценки возможных сложностей взаимодействия и установления контакта

«Нужно какое-то неформальное предварительное общение, чтобы мы оба понимали, что у нас есть возможность сделать шаг назад. Это важно, потому что это такая моральная история, вопрос этики и личной ответственности».

фонд
обнажённые
сердца



Илья, 16 ЛЕТ

Илья помогает на скалодроме: чистит коврики, убирает и сортирует инвентарь, дезинфицирует поверхности.



Приложение 3

Отчет по проекту «Сопровождаемое трудоустройство людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями»

Введение

Сопровождение трудоустройства и трудовой деятельности людей с РАС и / или интеллектуальными нарушениями – один из самых перспективных сегодня способов социальной адаптации сотрудников с ментальной инвалидностью.

Крайне важно, чтобы не только члены семьи, но и все окружающие осознавали, что ментальная инвалидность не является поводом для исключения людей с особыми потребностями из большинства социальных взаимодействий, а только означает, что они нуждаются в индивидуальном подходе, адаптированном к их навыкам и умениям.

Законодательное регулирование сопровождения труда практически отсутствует, однако данное направление активно развивается некоммерческими организациями, предоставляющими социальные услуги, в том числе помощь в поиске работы, адаптации на рабочем месте, сопровождение в пути или в рабочих процессах.

Настоящий отчет содержит краткий анализ актуальных вопросов, касающихся статуса лиц с ментальной инвалидностью, основных положений трудоустройства и возможных предпочтений, закрепленных действующим законодательством.

1. Процесс получения официального диагноза

Инвалидность в России присваивают в соответствии с Международной классификацией функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ).

В соответствии с наблюдаемыми у человека нарушениями функций и структур организма медико-социальная экспертиза определяет группу инвалидности, степень ограничений жизнедеятельности, а также потребности в посторонней помощи и дополнительных ресурсах, формирует индивидуальную программу реабилитации / абилитации (ИПРА).

Законодательство не предусматривает особый порядок получения инвалидности для лиц с ментальными нарушениями, поэтому они проходят юридические процедуры в общем порядке. Инвалидность у детей и взрослых устанавливается органами медико-социальной экспертизы (МСЭ). Прохождение медико-социальной экспертизы состоит из нескольких этапов.

1. Обращение в медицинское учреждение за направлением на МСЭ

Для получения такого направления требуется дополнительное врачебное обследование. Бывают случаи, когда медицинское учреждение по тем или иным причинам отказывается выдавать направление – в данных обстоятельствах важно получить письменный отказ. С ним нужно обратиться в бюро МСЭ. Однако, поскольку эксперты МСЭ во многом основываются на медицинских документах, при подготовке к экспертизе желательно получить заключение врача, подтверждающее то заболевание, которое является основанием для установления инвалидности.

2. Подача направления и документов в бюро МСЭ

Документы вместе с заявлением на прохождение МСЭ подаются в бюро МСЭ, как правило, по месту жительства. Выбор места подачи может зависеть от специализации врачей и оснований для установления инвалидности. Бюро назначает дату прохождения экспертизы. Во время экспертизы специалисты беседуют с заявителем. Если инвалидность получает ребенок, то на экспертизе должны присутствовать его родители или законные представители. По результатам экспертизы специалисты оформляют акт о признании или отказе в признании лица инвалидом. При положительном решении составляется индивидуальная программа реабилитации / абилитации (ИПРА).

В случае несогласия с решением бюро в течение месяца его можно обжаловать в вышестоящих органах. Но такого понятия, как «оспаривание диагноза», в юридическом смысле не существует. Фактически у человека с инвалидностью есть право не согласиться с тем

диагнозом, который поставил конкретный врач. Чтобы оспорить диагноз, необходимо обратиться к другим специалистам для проведения повторного обследования.

Сегодня одна из самых распространенных проблем заключается в том, что не все психиатры признают аутизм у взрослых. В этом случае рекомендуется обратиться к другим специалистам, чтобы получить альтернативное заключение.

2. Получение статуса инвалида и его особенности

Лицо с инвалидностью (инвалид) – это лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, которое приводит к ограничению жизнедеятельности и вызывает необходимость его социальной защиты.

В России каждому человеку с инвалидностью присваиваются группа инвалидности и степень способности к осуществлению основной деятельности. При этом группа инвалидности напрямую зависит от вида нарушения здоровья.

При I группе инвалидности нарушения являются наиболее стойкими и явными (например, ампутации, тяжелая степень недостаточности кровообращения, необратимые проблемы в работе органов), наблюдаются значительные ограничения жизнедеятельности. Также I группу инвалидности присваивают лицам, имеющим отклонения в психическом развитии, лицам с синдромом Ретта, синдромом Аспергера, сумеречным сознанием, шизофренией и иными ментальными расстройствами.

II группа инвалидности определяется у лиц с явными проблемами со здоровьем, такими как цирроз или тяжелые формы язв, а также лиц с интеллектуальными нарушениями, не сопровождаемыми полным отсутствием способности к социальной адаптации, незначительными психическими отклонениями.

III группа присваивается лицам, которые, несмотря на ограничения, могут вести самостоятельную жизнь, работать и не нуждаются в постоянном медицинском наблюдении. Примерами заболеваний, которые соотносятся с III группой инвалидности, могут служить аномалии сердца или сосудов, дисфункция опорно-двигательного аппарата, не ярко выраженные нарушения интеллектуального развития.

При этом каждому человеку с инвалидностью помимо группы присваивается степень ограничения способности к осуществлению основной деятельности (I, II, III).

При I степени ограничения способности к труду человек с инвалидностью способен реализовывать поставленные задачи на уровне обычных показателей эффективности при условии снижения квалификационных требований, сложности или объема работы.

II степень ограничения предполагает способность выполнять задания только в специально созданных условиях, а также при использовании вспомогательных технических средств или помощи других лиц.

III степень ограничения является самой тяжелой: при ней человек либо признается неспособным к любой деятельности, либо может выполнять некоторые виды работ при помощи других лиц. Фактически при указании III степени ограничения способности к труду человек все еще может работать, но в данном случае критически важно, чтобы по результатам медико-социальной экспертизы в разделы ИПРА «О возможности трудоустройства путем постановки на учет в органах занятости населения» и «Рекомендации по оснащению специального рабочего места и производственной адаптации» были внесены рекомендации относительно возможных видов труда и оснащения рабочего места.

Факт полной утраты профессиональных способностей должен быть также отражен в ИПРА: в разделе о противопоказанных и доступных условиях и видах труда, содействии в трудоустройстве и рекомендациях по оснащению (оборудованию) специального рабочего места должно быть подробное указание относительно степени трудоспособности и невозможности абилитационных мероприятий. При этом для признания человека с инвалидностью неспособным к выполнению трудовых функций одного указания III степени ограничения способности к осуществлению деятельности будет недостаточно.

3. Льготы по инвалидности

Присвоение статуса инвалида позволяет получить ряд следующих федеральных льгот (актуальны на момент составления отчета)

1. Льготы на оплату услуг ЖКХ (все люди с инвалидностью получают субсидию 50 % на оплату ЖКХ и топлива, если в месте их проживания нет центрального отопления).
2. Льготы на пользование личным транспортом (люди всех групп инвалидности имеют право бесплатно оставлять личное транспортное средство на общедоступных парковках и в специальных местах для людей с инвалидностью; кроме того, инвалиды I и II группы и водители, которые перевозят детей-инвалидов, могут не соблюдать некоторые ограничения, например игнорировать знаки «Движение запрещено» и «Стоянка запрещена»).

3. Льготы на проезд на общественном транспорте (пользование общественным транспортом бесплатно для детей-инвалидов и тех, кто их сопровождает; для сопровождающих инвалидов I группы также действует освобождение от оплаты проезда).
4. Льготы на оплату услуг юридического характера (например, услуги нотариусов инвалиды I и II группы оплачивают по льготному тарифу; кроме того, они пользуются освобождением от госпошлины при обращении в суды общей юрисдикции и при подаче имущественного иска ценой менее 1 миллиона рублей).

5. Льготы на лекарства и медицинские услуги.

Льгота на лекарственные препараты и медицинскую технику зависит от того, работает инвалид или нет. Для неработающих инвалидов III группы и работающих II группы льгота составляет 50 %. Инвалиды I группы, дети-инвалиды и неработающие инвалиды II группы получают лекарственные препараты и медицинскую технику бесплатно. Люди всех групп инвалидности один раз в год обеспечиваются бесплатными путевками на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям. Для взрослых длительность такого лечения составляет 18 дней, для детей – 21 день. Важно отметить, что льготные путевки выдают в порядке очереди и только тем, кто не отказался от набора социальных услуг. Инвалиды I и II группы при наличии полиса ОМС имеют право на бесплатное протезирование зубов.

6. Налоговые льготы.

У инвалидов I и II группы, инвалидов с детства и детей-инвалидов есть льготы по налогу на имущество. Они освобождаются от налогов на недвижимость, имеют право на сокращение земельного налога и в зависимости от региона могут получить льготу на транспортный налог. Инвалидам I и II группы, а также инвалидам с детства положен стандартный налоговый вычет по НДФЛ – 500 рублей в месяц в соответствии со ст. 218 Налогового кодекса РФ. Если инвалидом является ребенок до 18 лет или студент / аспирант / интерн / ординатор моложе 24 лет, стандартный вычет получают его родители (законные представители).

Обычный родительский вычет на ребенка-инвалида, составляющий 12 000 рублей в месяц, суммируется со стандартным вычетом на детей, который зависит от того, какой ребенок по счету. Для опекунов и приемных родителей дополнительный вычет составляет 6000 рублей в месяц. Единственный родитель имеет право на удвоение этой суммы. Стандартные вычеты предоставляются до тех пор, пока доход семьи не превысит 350 тысяч рублей в год. В случае уменьшения дохода вычет возобновляется.

7. Жилищные льготы.

Норма площади жилого помещения для человека с инвалидностью составляет 36 м² (это в два раза больше, чем для человека без инвалидности). Жилье оборудуют специальными вспомогательными устройствами, если таковые требуются по ИПРА.

Человек с инвалидностью может претендовать на внеочередное обеспечение жильем по договору социального найма. Если он переезжает из социального жилья в учреждение социального обслуживания, жилье сохраняется за ним в течение шести месяцев.

Люди с инвалидностью и их семьи, которые сами ведут хозяйство, вправе вне очереди получать участки для садоводства и строительства.

Существует также ряд льгот регионального характера. Так, например, в Москве для людей всех групп инвалидности действует услуга социального такси с 50%-й скидкой, а также существует расширенная льгота на пользование общественным транспортом: для всех категорий людей с инвалидностью проезд бесплатен. В Санкт-Петербурге бесплатный проезд в общественном транспорте устанавливается для инвалидов I и II групп, а при оплате земельного налога налоговая база уменьшается на 10 000 рублей.

4. Индивидуальная программа реабилитации / абилитации человека с инвалидностью (ИПРА)

Индивидуальная программа реабилитации и абилитации разрабатывается федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы. ИПРА содержит обязательный раздел о профессиональной реабилитации / абилитации, который касается условий труда и включает рекомендации относительно:

- профессиональной ориентации;
- содействия в трудоустройстве;
- производственной адаптации;
- оснащения специального рабочего места с учетом нарушений функций организма и ограничений жизнедеятельности, имеющихся у сотрудника с инвалидностью.

Цели выполнения раздела о профессиональной реабилитации:

- адаптация на рабочем месте;
- адаптация на рабочем месте с измененными условиями труда;
- получение новой профессии (специальности);
- подбор подходящего рабочего места;
- создание специального рабочего места.

Для сотрудника с инвалидностью данная программа носит рекомендательный характер. Отказ от выполнения программы освобождает организацию-работодателя от ответственности за ее несоблюдение.

Если сотрудник с инвалидностью не заинтересован в создании специальных условий труда, а также получении возможной компенсации расходов на лечение, то он вправе отказаться от выполнения рекомендаций ИПРА. Для организации в этом случае важно оформить такой отказ письменно. В случае возникновения спора и проверки трудовой инспекцией письменно оформленный отказ позволит доказать, что организация полностью выполнила свои обязательства перед сотрудником.

В рамках подготовки этого отчета были изучены ИПРА старого образца (до 2017 года) и нового (после 7 августа 2017 года). Ранее документ содержал отдельное положение о рекомендованных условиях и видах труда, однако в настоящее время оно исключено из формы ИПРА. Документ стал более ориентированным на трудоустройство через органы занятости населения и теперь содержит более подробное описание видов нарушений и рекомендации по оснащению рабочего места. При составлении ИПРА важно, чтобы все разделы, в том числе о возможности трудоустройства путем постановки на учет в органах занятости, были заполнены, так как детальное описание условий абилитации и требований к работе позитивно сказывается на последующем трудоустройстве.

5. Трудоустройство лиц с инвалидностью

Действующее законодательство не запрещает принимать на работу лиц с инвалидностью, в том числе с РАС, однако возможность трудоустройства каждого кандидата необходимо рассматривать отдельно, в зависимости от наличия у него группы инвалидности и иных медицинских ограничений.

При приеме на работу сотрудника с инвалидностью важно убедиться, что он является инвалидом. Его статус могут подтвердить специальные документы:

- справка медико-социальной экспертизы, в которой указаны группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности;
- индивидуальная программа реабилитации / абилитации (ИПРА).

Из вышеуказанных документов можно узнать о фактической возможности трудоустройства лица с инвалидностью, ограничениях, противопоказаниях или особых рекомендациях относительно организации работы будущего сотрудника.

Нередко сотрудникам с инвалидностью требуются специальные условия труда.

Работодатель обязан обустроить рабочее место в соответствии с требованиями законодательства и медицинскими рекомендациями, которые содержатся в предоставленных документах.

Если человек с инвалидностью не отказался от рекомендаций ИПРА, то при организации его трудовой деятельности необходимо учитывать особенности его функционирования и выполнять все требования, предусмотренные программой.

Нарушение трудовых прав человека с инвалидностью может стать основанием для привлечения к ответственности (в том числе и уголовной) организации и ее руководителей. При этом соискатель, который не сообщает будущему работодателю о своем диагнозе, вправе не предоставлять документы, подтверждающие инвалидность. Это связано с тем, что они не входят в перечень документов, обязательных к предъявлению при приеме на работу, за исключением случаев, которые касаются отдельных видов трудовой деятельности. В данных обстоятельствах сотруднику не нужно предоставлять особые условия труда и льготы, которые распространяются на работающих людей с инвалидностью. Если же соискатель утверждает, что обладает статусом инвалида, то такая информация должна быть подтверждена справкой медико-социальной экспертизы и ИПРА.

Примечательно, что законодательство устанавливает специальные квоты для приема на работу сотрудников с инвалидностью (статья 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»). В России работодатели с численностью работников более 100 человек обязаны принять по квоте от 2 до 4 % сотрудников с инвалидностью в зависимости от региона: так, московские власти рекомендуют компаниям иметь в штате не менее 2 % лиц с инвалидностью, а в Санкт-Петербурге – 2,5 %. В некоторых регионах, в частности в Санкт-Петербурге, постепенно вводится более гибкая практика квотирования: например, если несколько организаций принимают сотрудника по квоте на совместное рабочее место, обязательство в отношении трудоустройства лиц с инвалидностью считается выполненным для каждой организации. Также выполнить обязательство по квоте можно, заключив соглашение о предоставлении рабочих мест людям с инвалидностью в другой организации (подобная практика распространена среди НКО и защищенных мастерских).

6. Сопровождение трудоустройства и труда

Сопровождение трудоустройства включает оказание содействия в поиске соответствующей вакансии, первичную адаптацию на рабочем месте и его обустройство, а также оказание помощи при организации перемещений до работы и обратно.

Текущее законодательное регулирование сопровождаемого трудоустройства лишь в незначительной мере затрагивает вопросы постоянного контроля и помощи со стороны коллег или внешнего сотрудника при осуществлении рабочей деятельности человека с инвалидностью.

С 1 января 2019 года мероприятия по организации сопровождения людей с инвалидностью на рабочих местах включаются в региональные программы содействия занятости населения. Таким образом, ответственность за процесс сопровождения возлагается на региональные органы власти.

В ходе реализации полномочий орган исполнительной власти субъекта РФ осуществляет не только организационные мероприятия, но и:

- 1) информационное обеспечение работодателей по вопросам сопровождения при содействии занятости людей с инвалидностью;
- 2) взаимодействие с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и работодателями в целях организации сопровождения при содействии занятости людей с инвалидностью;
- 3) профессиональную ориентацию людей с инвалидностью в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

Все мероприятия по организации сопровождаемого трудоустройства должны быть включены в региональные программы содействия занятости населения.

Региональные программы могут существенно отличаться, например в Москве действует государственная программа «Социальная поддержка жителей города Москвы», в которую до настоящего момента не включены положения о сопровождаемом трудоустройстве.

При этом в Москве также принят закон «О занятости населения в городе Москве» от 01.10.2008 № 46, предусматривающий меры по содействию социально-трудовой адаптации лиц с ограничениями жизнедеятельности, способных выполнять отдельные виды работ. Таким образом, отсутствие в программе некоторых положений компенсируется регулированием вопроса сопровождения трудоустройства на законодательном уровне.

Часть функций по сопровождению трудоустройства может быть передана органам местного самоуправления, но участие в организации и финансировании сопровождения при содействии занятости людей с инвалидностью **является их правом, а не обязанностью**.

Сопровождение труда на рабочем месте как государственная услуга на данный момент не предусмотрено. Несмотря на это, такую услугу может предоставить сам работодатель или же она может оказываться в рамках взаимодействия с некоммерческими организациями.

Работодателем из числа работников и с их согласия могут быть выбраны наставники, которые формируют толерантное отношение к человеку с инвалидностью со стороны взаимодействующих с ним сотрудников, способствуют его адаптации в коллективе и улучшению профессиональных навыков, а также:

- помогают ему осваивать трудовые обязанности;
- вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием специальных условий труда (удобный доступ к рабочему месту, наличие дополнительного оборудования).

7. Получение услуги сопровождаемого трудоустройства

В соответствии с законом «О занятости населения» решение о содержании и сроках осуществления сопровождения при содействии занятости человека с инвалидностью принимается органом службы занятости на основании заявления с учетом рекомендаций ИПРА об имеющихся ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности.

Сам процесс получения услуги достаточно прост и существенно не отличается от регистрации в службах занятости иных лиц.

1. Человек с инвалидностью должен обратиться в центр занятости населения с заявлением о предоставлении государственной услуги или направить заявление об осуществлении сопровождения в орган службы занятости через «Личный кабинет» в государственной информационной системе «Федеральный реестр инвалидов». Реестр представляет собой единую базу данных для граждан с инвалидностью, а также органов власти, которые оказывают услуги социальной поддержки: <https://sfri.ru/>.
2. При личном обращении человек с инвалидностью предъявляет паспорт гражданина Российской Федерации (он также вправе предоставить ИПРА по собственной инициативе).

3. По факту оказания услуги заявителю выдается заключение о ее предоставлении, содержащее информацию о лицах (организациях), определенных для сопровождения при содействии занятости людей с инвалидностью.

После этого информация о незанятых людях с инвалидностью и об оказанных государственных услугах по содействию занятости вносится в «Регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения».

Закон «О занятости населения» предусматривает возможность помощи людям с инвалидностью в организации их перемещения до места работы и обратно. Такая услуга может оказываться негосударственными организациями, осуществляющими деятельность по содействию в трудоустройстве на основании договоров, заключаемых с органами службы занятости.

На данный момент законодательство не предусматривает возможность государственной услуги по сопровождению в процессе работы, однако ее могут предоставить сам работодатель или некоммерческие организации, занимающиеся вопросами сопровождения труда лиц с инвалидностью.

Пункт 7 статьи 13.1 Закона «О занятости населения» устанавливает, что работодателем из числа работников и с их согласия могут быть определены наставники, которые:

- 1) помогают сотруднику с инвалидностью осваивать трудовые обязанности;
- 2) вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием специальных условий труда (удобный доступ к рабочему месту, наличие дополнительного оборудования).

8. Особенности режима работы сотрудников с инвалидностью

1. Как установить режим работы сотрудника с инвалидностью?

При определении продолжительности ежедневной работы (смены) сотрудника с инвалидностью необходимо учитывать рекомендации медицинского заключения и ИПРА. Сотруднику с инвалидностью I или II группы полагается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 35 часов. При таком режиме работы он выполняет полную норму труда и получает зарплату в полном объеме. Кроме того, сотрудники с инвалидностью не могут работать в режиме ненормированного рабочего дня. В отношении сотрудников с инвалидностью III группы сокращенную продолжительность рабочей недели закон прямо не устанавливает.

Поскольку требования ИПРА обязательны для работодателя, продолжительность рабочего дня сотрудника с инвалидностью должна соответствовать заявленной в программе. Если в ИПРА сокращенная продолжительность дня или смены не указана, то работодатель вправе:

- определить ее продолжительность самостоятельно (для инвалидов I и II группы – в рамках сокращенной рабочей недели);
- обратиться в учреждение здравоохранения, которое разработало программу, чтобы уточнить продолжительность рабочего дня сотрудника с инвалидностью.

Привлекать сотрудника с инвалидностью к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, а также к работе в ночное время можно, но только с его письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена ему по состоянию здоровья. При этом сотрудника с инвалидностью нужно в письменной форме ознакомить с его правом отказаться от такой работы.

2. Нужно ли предоставлять дополнительный отпуск сотруднику с инвалидностью?

Сотрудник с инвалидностью имеет право на основной ежегодный отпуск. Его минимальная продолжительность составляет 30 календарных дней. При этом группа инвалидности, присвоенная сотруднику, значения не имеет.

Также работодатель обязан по письменному заявлению сотрудника с инвалидностью предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска – до 60 календарных дней в году. При этом уменьшать по своему усмотрению длительность отпуска работодатель не вправе. То есть если сотрудник напишет заявление на отпуск продолжительностью 60 дней, то работодатель будет обязан его предоставить независимо от группы инвалидности.

9. Контроль эффективности содействия занятости людей с инвалидностью

Министерство труда и социальной защиты (далее – Минтруд) осуществляет контроль за деятельностью службы занятости населения, однако в рассматриваемой сфере он является весьма условным.

В 2019 году Минтруд разработал критерии оценки работы служб занятости при оказании помощи людям с инвалидностью, вступившие в силу с 2020 года; при этом для каждого региона предусмотрены свои целевые показатели.

В среднем доля трудоустроенных людей с инвалидностью должна составлять от 60 до 80 %, 80–100 % соискателей должны быть оказаны услуги профориентации. При этом, по данным официального сайта Федерального реестра инвалидов, на 01.10.2020 работа была всего у 26,57 % людей с ограниченными возможностями трудоспособного возраста¹. Так как в статистике, приведенной на сайте Федерального реестра, отсутствует подробная классификация лиц с инвалидностью, процентное соотношение работающих людей с нарушениями ментального характера на данный момент неизвестно.

В настоящее время Минтруд разрабатывает законопроект, распределяющий обязанности между государственными и муниципальными органами и работодателями. Более того, законопроект должен предусматривать создание специальных фондов, куда будут перечисляться средства от работодателей, которые не смогли выполнить квотные требования. Эти средства должны быть направлены в том числе на оборудование специальных рабочих мест для людей с инвалидностью.

10. Прием на работу с испытательным сроком: формы договоров, документы, предоставляемые кандидатом

Существуют следующие варианты оформления трудовых отношений.

1. **Трудовой договор** – самая распространенная форма взаимодействия между работодателем и работником, регулируется трудовым законодательством. Данный договор является возмездным, то есть предполагает оплату труда. Законодательство позволяет сделать трудовой договор срочным, при этом его срок может быть ограничен как временными рамками, так и определенными условиями / событиями (например, окончанием проекта).
2. **Гражданско-правовой договор** (в том числе о выполнении работ / оказании услуг). Гражданско-правовые отношения также предполагают получение физическим лицом вознаграждения, однако данный вид договора применяется в основном в случаях разового привлечения лица к работе или сотрудничества в рамках конкретного проекта (то есть срок договора ограничен сроком окончания проекта). Данный вид договора является оптимальным для непродолжительных проектов или проектов, в которых деятельность отличается на разных этапах их реализации.

¹ <https://sfri.ru/analitika/zanyatost>

Одним из видов договоров гражданско-правового характера (ГПХ) является договор с физическим лицом, зарегистрированным в качестве самозанятого.

Ключевое отличие для работодателя – самостоятельная уплата самозанятым налогов.

3. **Договор с добровольцем** является безвозмездным, однако для его заключения коммерческой организации придется воспользоваться посредничеством некоммерческих организаций (НКО), которые могут привлекать добровольцев.

По сути, добровольцы – это физические лица, добровольно и безвозмездно оказывающие услуги НКО. Подписание договора между НКО и добровольцем необходимо, при этом договор должен содержать перечень конкретных функций, которые выполняет доброволец, описание сроков работы, прав и обязанностей сторон. Важно отметить, что включение условий об оплате работы или о подчинении добровольца трудовому распорядку недопустимо, так как данные положения относятся к трудовому договору, и при проверке государственные органы укажут на это и начислят соответствующие налоги. При работе НКО с коммерческими организациями соглашение о взаимодействии в рамках конкретного проекта также не должно содержать никаких финансовых условий в отношении добровольцев.

Чаще всего в рамках трудовой деятельности заключаются трудовые договоры или договоры гражданско-правового характера.

Действующее законодательство не запрещает принимать на работу лиц с инвалидностью, в том числе с РАС, но возможность трудоустройства необходимо рассматривать отдельно для каждого кандидата в зависимости от наличия у него группы инвалидности и иных медицинских ограничений.

При приеме на работу сотрудника с инвалидностью важно убедиться, что у него есть статус инвалида. Такой статус, а также рекомендации по организации работы могут подтвердить специальные документы:

- справка медико-социальной экспертизы, в которой указаны группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности;
- индивидуальная программа реабилитации / абилитации (ИПРА).

При этом соискатель, который не раскрывает своего диагноза, вправе не предоставлять работодателю документы, подтверждающие инвалидность. Это связано с тем, что они не входят в перечень документов, обязательных к предъявлению при приеме на работу, за исключением случаев, которые касаются отдельных видов трудовой деятельности. В данных обстоятельствах сотруднику не нужно предоставлять особые условия труда и льготы, которые распространяются на работающих людей с инвалидностью.

Если же соискатель утверждает, что он обладает статусом инвалида, то такая информация должна быть подтверждена справкой медико-социальной экспертизы и ИПРА.

11. Квотирование рабочих мест и испытательный срок

Порядок установления квоты в первую очередь определяет Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Чтобы определить размер квоты при трудоустройстве людей с инвалидностью, необходимо рассчитать списочную и среднесписочную численность работников. Так, организациям-работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу людей с инвалидностью в размере от 2 до 4 % среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу людей с инвалидностью в размере не выше 3 % среднесписочной численности работников.

Статья 70 Трудового кодекса РФ закрепляет возможность внесения в трудовой договор положения об испытании работника. При этом срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев.

Также существует условие, при котором применяется сокращенный срок испытания: если срок трудового договора составляет от двух до шести месяцев, то испытание сокращается до двух недель (ч. 6. ст. 60 ТК РФ).

Если же срок трудового договора определен не датой, а наступлением события, то продолжительность испытания устанавливается в общем порядке, как если бы трудовой договор был бессрочным.

При приеме на работу даже при наличии испытательного срока работодатель обязан заключить с работником предприятия трудовой договор.

В трудовом договоре должно быть указано, что сотрудник принимается на работу с испытательным сроком. Заработная плата, которую работодатель должен выплачивать работнику, находящемуся на испытании, также должна быть оговорена в трудовом договоре.

К работнику, находящемуся на испытательном сроке, применяются все нормы действующего трудового законодательства, а также другие локальные нормативные акты предприятия, содержащие в себе нормы трудового права. То есть работник имеет все трудовые права и должен исполнять все трудовые обязанности, а также может быть привлечен к ответственности за нарушение норм Трудового кодекса РФ. Это касается заработной платы, получения премий, установления социальных гарантий.

При этом квотирование и испытание сотрудника не являются взаимоисключающими: при оформлении по квоте испытательный срок может быть назначен.

12. Потенциальные риски для работодателя

Действующее законодательство Российской Федерации устанавливает особые правила в отношении труда людей с инвалидностью, необходимые для безопасной организации рабочего процесса и реабилитации. К ним относятся:

- квотирование рабочих мест (см. предыдущий раздел);
- условия труда и режим работы (устанавливаются согласно ИПРА);
- расторжение трудового договора (возможные варианты увольнения сотрудника рассматриваются далее).

Сотруднику с инвалидностью необходимо обеспечить допустимые условия труда (ч. 2 ст. 209 Трудового кодекса РФ). При этом они должны отвечать не только ИПРА, но и требованиям санитарных правил СП 2.2.9.2510-09, утвержденных Постановлением главного санитарного врача от 18.05.2009 № 30.

Помимо допустимых условий труда в действующем законодательстве установлены особые условия и гарантии труда для людей с инвалидностью:

- сокращенное рабочее время;
- привлечение к ночной работе возможно только с письменного согласия человека с инвалидностью² и в соответствии с медицинским заключением;
- привлечение к сверхурочной работе возможно только с письменного согласия человека с инвалидностью и в соответствии с медицинским заключением;
- привлечение к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни возможно только с письменного согласия человека с инвалидностью и в соответствии с медицинским заключением;
- по факту заявления сотруднику с инвалидностью предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году;
- ежегодный отпуск должен составлять не менее 30 календарных дней.

Дискриминация сотрудников по причине инвалидности запрещена — люди с особыми потребностями пользуются трудовыми правами в полном объеме. За нарушения правил работы с такими сотрудниками, в том числе за несоблюдение норм охраны труда, предусмотрена дисциплинарная, административная и уголовная ответственность.

² Необходимо в письменной форме уведомить сотрудника с инвалидностью о его праве отказаться от таких работ или предусмотреть возможность отказа непосредственно в трудовом договоре (это позволит не оформлять уведомление об отказе отдельным документом).

13. Увольнение

Особые правила увольнения сотрудников с инвалидностью распространяются только на инвалидов с III степенью трудоспособности. Такие сотрудники могут выполнять работу со значительной помощью других лиц либо не способны ее выполнять из-за ограничений жизнедеятельности или противопоказаний.

Если сотрудник может выполнять работу только с помощью других лиц, то его нужно перевести на более подходящее место работы со специальными условиями. Если такой возможности нет или сотрудник отказывается переходить на другую должность, то трудовой договор расторгается.

Если же сотрудник не способен выполнять работу, то его необходимо уволить.

Ко всем сотрудникам, принятым по трудовому договору, можно применить увольнение в связи с сокращением штата. При этом обязательны следующие шаги:

- 1) принять решение о проведении сокращения;
- 2) уведомить сотрудников (не менее чем за два месяца до увольнения);
- 3) уведомить профсоюз и службу занятости;
- 4) предложить сотрудникам вакантные должности;
- 5) издать приказ об увольнении.

Если работник отказался от перевода на другую работу или вакантные должности в организации отсутствовали, то по истечении двух месяцев с момента уведомления работник увольняется.

В случае сокращения штата и последующего набора других сотрудников на аналогичную вакансию возможно признание увольнения незаконным, а сокращения – фиктивным.

Оптимальный способ оформления сотрудничества в рамках проектной деятельности – заключение договора ГПХ, действие которого прекращается по достижении результата проектной работы или после наступления установленного срока. При этом такие условия прекращения договора должны быть изначально закреплены в самом документе.

14. Пенсии по инвалидности и региональные надбавки

В России для лиц с инвалидностью на данный момент существует три вида пенсионных выплат: государственные пенсии (для очень узкого круга получателей), страховые и социальные.

При этом граждане, имеющие право на разные выплаты, вправе самостоятельно выбрать, какую из пенсий они хотят получать. Получение одновременно двух пенсий допускается только для:

- 1) граждан, ставших инвалидами вследствие военной травмы;
- 2) участников Великой Отечественной войны;
- 3) граждан, награжденных знаком «Жителю блокадного Ленинграда»;
- 4) родителей и вдов погибших военнослужащих;
- 5) лиц, пострадавших от техногенных катастроф;
- 6) членов семей погибших (умерших) космонавтов.

В соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» № 400-ФЗ право на страховую пенсию по инвалидности имеют лица с любым трудовым стажем, признанные инвалидами I, II или III группы. Признание лица инвалидом и присвоение группы инвалидности осуществляют федеральные учреждения медико-социальной экспертизы.

В 2020 году страховая пенсия по инвалидности составляет:

- 1) для лиц с инвалидностью I группы: 200 % фиксированной выплаты (11 372,5 р.);
- 2) для лиц с инвалидностью II группы: 100 % фиксированной выплаты (5686,25 р.);
- 3) для лиц с инвалидностью III группы: 50 % фиксированной выплаты (2843,13 р.).

В случае полного отсутствия у инвалида трудового стажа ему назначается социальная пенсия по инвалидности (п. 3 ст. 9. Закона «О страховых пенсиях»).

Социальная (государственная) пенсия с 01.04.2020 г. составляет:

- 1) для лиц с инвалидностью I группы – 11 212,36 р.;
- 2) для лиц с инвалидностью II группы – 5606,15 р.;
- 3) для лиц с инвалидностью III группы – 4765,27 р.;
- 4) для лиц с инвалидностью I группы, если это инвалидность с детства – 13 454,64 р.;
- 5) для лиц с инвалидностью II группы, если это инвалидность с детства – 11 212,36 р.

Отмечается, что на федеральном уровне работающим людям с инвалидностью не производится индексация размера фиксированной выплаты к страховой пенсии.

Обращаем внимание на то, что существуют также дополнительные региональные надбавки к пенсии, которые в некоторых регионах перестают выплачиваться, если человек с инвалидностью устраивается на работу.

По данным Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы, ежемесячные доплаты к пенсиям для неработающих и отдельных категорий работающих лиц с инвалидностью назначаются до:

- 1) величины городского социального стандарта (применяется, если человек с инвалидностью прожил более 10 лет в Москве), составляет на 2020 г. 19 500 р.;
- 2) величины прожиточного минимума пенсионера (если человек с инвалидностью зарегистрирован по месту жительства в г. Москве менее 10 лет), составляет на 2020 г. 12 578 р.

При этом инвалидам I или II группы такая доплата назначается независимо от места работы, занимаемой должности и размера заработной платы.

По данным официального портала Администрации Санкт-Петербурга, право на социальную доплату имеют неработающие пенсионеры, зарегистрированные по месту жительства (месту пребывания) в Санкт-Петербурге, в случае если общая сумма их материального обеспечения меньше 9514 р.

Льготы, которые человек с инвалидностью теряет при выходе на работу

1. Социальные доплаты

После трудоустройства гражданин с ограниченными возможностями может лишиться социальной доплаты к пенсии. Отмечаем, что этот пункт зависит от регионального законодательства: так, в Москве инвалиды I и II группы не теряют доплату, а в Санкт-Петербурге доплата при выходе на работу отменяется.

2. Индексация пенсии

Размер пенсии для граждан с ограниченными возможностями будет всегда равен величине, установленной на законодательном уровне. Как и любая другая пенсия, пенсия по инвалидности подлежит ежегодной индексации.

При трудоустройстве человек с инвалидностью теряет право на индексацию пенсии, то есть она сохраняется в том виде, в котором выплачивалась на момент приема на работу.

Обращаем внимание, что пенсии трудоустроенных людей с инвалидностью подлежат индексации за все пропущенные периоды по факту прекращения рабочей деятельности. То есть, как только сотрудник с инвалидностью увольняется, он получает право на индексацию пенсии за все годы работы (до установленного федеральным законодательством уровня).

Все остальные льготы, предусмотренные законом, сохраняются за лицом с инвалидностью вне зависимости от его трудового статуса.

Выводы

Трудоустройство лиц с ментальной инвалидностью, желающих работать и имеющих потребность в социализации в том числе посредством погружения в рабочую среду, сегодня уже не является редкостью. Все чаще люди с ментальной инвалидностью привлекаются работодателями к различным проектам, в которые они могут внести неоценимый вклад благодаря своим отличительным особенностям.

К сожалению, сегодня в России ментальная инвалидность для желающих работать людей может стать существенной преградой на пути к заветной цели. Во многом это обусловлено небрежным подходом к оформлению документов или недостаточным вниманием к нюансам присвоения инвалидности и прохождения соответствующей медицинской экспертизы.

Другим препятствием на пути человека с ментальной инвалидностью может стать несовершенная правовая система, в некоторых аспектах отстающая от других стран на десятилетия. Так, в связи с отсутствием законодательного регулирования ментальной инвалидности как отдельной категории все виды содействия, оказываемые лицам с инвалидностью, могут быть неэффективными, включая, например, подготовку рабочего места, услуги по адаптации и сопровождению в процессе работы. Содействие в области трудоустройства людей с ментальными нарушениями, оказываемое государством или в рамках совместных с государственными или муниципальными органами проектов, в его текущем состоянии не приносит ожидаемых результатов, так как оно не учитывает особые потребности таких сотрудников.



СЕРГЕЙ, 24 ГОДА

Сергей любит смотреть телепередачи, особенно «Каламбур», играть в настольные игры, гулять. Ему нравится заниматься в группе. Он пользуется речью и понимает простые предложения, часто повторяет знакомые фразы, не обращенные к конкретным людям. Умеет читать и писать. Пользуется планшетом, таймером. Ему требуется помощь при пользовании общественным транспортом и соблюдении правил безопасности на дороге. Зависим от подсказок, постоянно ждет социального одобрения. Для него характерны медленный темп работы, трудности с самоорганизацией, двигательные самостимуляции. Сергея раздражают громкие звуки, поэтому он использует шумопоглощающие наушники.



Список литературы

- **Кучмаева О. В.** Занятость инвалидов в регионах России: состояние, дифференциация, факторы // Статистика и экономика. 2020. 17 (5).
- **Сборник** по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями. М.: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2020.
- **Трудоустройство** человека с ментальной инвалидностью: Рекомендации для социальных работников и сотрудников НКО / Колл. авт. М.: Благотворительный фонд «Даунсайд Ап», 2020.
- **Beyer S., Beyer A.** A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities. London: Mencap. 2017.
- **Beyer S., Beyer A.** The economic impact of inclusion in the open labour market for persons with disabilities. Brussels: EASPD. 2016.
- **Burke R. V., Allen K. D., Howard M. R., et al.** Tablet-based video modeling and prompting in the workplace for individuals with autism. 2013.
- **Bush K. L., Tassé M. J.** Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and Down syndrome. Res Dev Disabil. 2017, Jun, 65.
- **Chan W., Smith L. E., Hong J., Greenberg J. S., Lounds Taylor J., Mailick M. R.** Factors associated with sustained community employment among adults with autism and co-occurring intellectual disability. Autism. 2018, Oct, 22 (7).
- **Chen J. L., Leader G., Sung C., Leahy M.** Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: A Review of the Research Literature. Rev. J. Autism Dev. Disord. 2015, 2.
- **Chiarotti F., Venerosi A.** Epidemiology of Autism Spectrum Disorders: A Review of Worldwide Prevalence Estimates Since 2014. Brain Sci. 2020, 10 (5).
- **Diagnostic** and statistical manual of mental disorders. 5th Edition (DSM-5). American Psychiatric Association (APA). Washington, DC: APA; 2013.
- **Dietz P. M., Rose C. E., McArthur D., Maenner M.** National and State Estimates of Adults with Autism Spectrum Disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders. 2020.
- **Dissanayake C.** Transition to Work: Perspectives from the Autism Spectrum. Autism. 2018, 22 (5).
- **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).

- *Ellenkamp J. J., Brouwers E. P., Embregts P. J., Joosen M. C., van Weeghel J.* Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *J Occup Rehabil.* 2016, Mar, 26 (1).
- *English D. L., Gounden S., Dagher R. E., Chan S. F., Furlonger B. E., Anderson A., Moore D. W.* Effects of video modeling with video feedback on vocational skills of adults with autism spectrum disorder. *Dev Neurorehabil.* 2017, Nov, 20 (8).
- *Gentry T., Kriner R., Sima A., McDonough J., Wehman P.* Reducing the need for personal supports among workers with autism using an iPod Touch as an assistive technology: delayed randomized control trial. 2015.
- *Gewurtz R. E., Langan S., Shand D.* Hiring people with disabilities: A scoping review. *Work.* 2016, 54.
- *Gilson C. B., Carter E. W.* Promoting social interactions and job independence for college students with autism or intellectual disability: a pilot study. *J Autism Dev Disord.* 2016.
- *Griffiths A. J., Hanson A. H., Giannantonio C. M., Mathur S. K., Hyde K., Linstead E.* Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. *Brain Sci.* 2020, 10.
- *Gustafsson J., Peralta J., Danermark B.* Supported Employment and Social Inclusion. Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research.* 2018, 20 (1).
- *Hayward S. M., McVilly K. R., Stokes M. A.* Challenges for females with high functioning autism in the workplace: a systematic review. *Disabil Rehabil.* 2018, Feb, 40 (3).
- *Hedley D., Uljarević M., Bury S., and Dissanayake C.* Predictors of Mental Health and Well-being in Employed Adults with Autism Spectrum Disorder at 12-month Follow-up. *Autism Research.* 2019, 12 (3).
- *Hedley D., Uljarević M., Cameron L., Halder S., Richdale A., and Dissanayake C.* Employment Programmes and Interventions Targeting Adults with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review of the Literature. *Autism.* 2017, 21 (8).
- *Hillier A., Campbell H., Mastriani K., et al.* Two-year evaluation of a vocational support program for adults on the autism spectrum. *Career Dev. Transit Except Individ.* 2007.
- *Hodgdon L. A.* Solving Behavior Problems in Autism (Visual Strategies Series). Quirk Roberts Pub. 1999.
- *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).
- *Jacob A., Scott M., Falkmer M., Falkmer T.* The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review. *PLoS ONE.* 2015, 10.
- *Johnson T. D., Joshi M.* Dark Clouds or Silver Linings? A Stigma Threat Perspective on the Implications of an Autism Diagnosis for Workplace Well-being. *Journal of Applied Psychology.* 2016, 101 (3).
- *Kaya C., Chan F., Rumrill P., Hartman E., Wehman P., Iwanaga K., Pai C.-H., Avellone L., Chan F., and Rumrill P. D.* Vocational Rehabilitation Services and Competitive Employment for Transition-Age Youth with Autism Spectrum. 2016.
- *Khalifa G., Sharif Z., Sultan M., Di Rezze B.* Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disabil Rehabil.* 2020.
- *Lattimore L. P., Parsons M. B., Reid D. H.* Enhancing job-site training of supported workers with autism: a reemphasis on simulation. 2006.

- **Lee E. A., Black M. H., Tan T., Falkmer T., Girdler S.** "I'm destined to ace this": Work experience placement during high school for individuals with autism spectrum disorder. *J. Autism Dev. Disord.* 2019, 49.
- **Lerman D. C., White B., Grob C., Laudont C.** A Clinic-Based Assessment for Evaluating Job-Related Social Skills in Adolescents and Adults with Autism. *Behav Anal Pract.* 2017, 10 (4).
- **Liao X., Lei X., Li Y.** Stigma among parents of children with autism: A literature review. *Asian J Psychiatr.* 2019, Oct, 45.
- **lias M., Timothy T., Ngonidzashe M., Wei-Mo T., Qiwei L.** Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age. *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing.* 2019.
- **Lindsay S., Cagliostro E., Leck J., Shen W., Stinson J.** Employers' perspectives of including young people with disabilities in the workforce, disability disclosure and providing accommodations. *J. Vocat. Rehabil.* 2019, 50.
- **Lindsay S., Osten V., Rezai M., Bui S.** Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disabil Rehabil.* 2019, Jul 7.
- **López B., Keenan L.** Barriers to employment in autism: Future challenges to implementing the Adult Autism Strategy. In *Autism Research Network*; University of Portsmouth: Portsmouth, UK, 2014.
- **Lorenz T., Frischling C., Cuadros R., Heinitz K.** Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PLoS ONE.* 2016. 11 (1).
- **Mathrick R., Meagher T., Norbury C. F.** Evaluation of an interview skills training package for adolescents with speech, language and communication needs. *Int J Lang Commun Disord.* 2017, Nov, 52 (6).
- **Mavranouzouli I., Megnin-Viggars O., Cheema N., Howlin P., Baron-Cohen S., Pilling S.** The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism.* 2014, Nov, 18 (8).
- **Nord D.K., Stancliffe R. J., Nye-Legerman K., Hewitt A. S.** Employment in the community for people with and without autism: A comparative analysis. *Res. Autism Spectr. Disord.* 2016, 24.
- **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 (2).
- **Papadopoulos C., Lodder A., Constantinou G., Randhawa G.** Systematic Review of the Relationship Between Autism Stigma and Informal Caregiver Mental Health. *J Autism Dev Disord.* 2019, Apr, 49 (4).
- **Parr A. D., Hunter S. T.** Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: leadership for employees with autism spectrum disorder. *Autism.* 2014, Jul, 18 (5).
- **Remington A., Pellicano E.** "Sometimes You Just Need Someone to Take a Chance on You": An Internship Programme for Autistic Graduates at Deutsche Bank, UK. *Journal of Management & Organization* 1–19. 2018.
- **Richardson L., McCoy A., McNaughton D.** "He's worth the extra work": The employment experiences of adults with ASD who use augmentative and alternative communication (AAC) as reported by adults with ASD, family members, and employers. *Work.* 2019, 62 (2).
- **Samoy E., Garibay M. G.** Labour market participation of people with work limitations due to health problems: Findings from the EU Labour Force Survey. *Department of Work and Social Economics.* Brussels: Vlaanderen is Werk. 2016.

- *Schall C., Wehman P., Brooke V., et al.* Employment interventions for individuals with ASD: the relative efficacy of supported employment with or without prior Project SEARCH training. 2015.
- *Scott M., Jacob A., Hendrie D., Parsons R., Girdler S., Falkmer T.* Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. PLoS ONE. 2017, 12.
- *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).
- *Seaman R. L., and Cannella-Malone H. I.* Vocational Skills Interventions for Adults with Autism Spectrum Disorder: A Review of the Literature. 2016. JJournal of Developmental and Physical Disabilities. 2016, 28 (3).
- *Shattuck P. T., Garfield T., Roux A. M., Rast J. E., Anderson K., Hassrick E. M., Kuo A.* Services for Adults With Autism Spectrum Disorder: a Systems Perspective. Curr Psychiatry Rep. 2020, Feb, 5, 22 (3).
- *Smith D. L., Atmatzidis K., Capogreco M., Lloyd-Randolfi D., Seman V.* Evidence-Based Interventions for Increasing Work Participation for Persons With Various Disabilities. OTJR (Thorofare N J). 2017, Apr, 37 (2 suppl.).
- *Sump L. A., Mottau B. C., LeBlanc L. A.* Evaluating Behavioral Skills Training to Teach Basic Computer Skills to a Young Adult with Autism. Behav. Anal. Pract. 2018, Sep, 4, 12 (2).
- *Taylor J. L., Henninger N. A., Mailick M. R.* Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. Autism. 2015, 19 (7).
- *Valerie M., Lanovaz M.* Program Evaluation of a Community Organization Offering Supported Employment Services for Adults with Autism, Project: Employment of Autistic Adults, August 2020.
- *Vogus T. J., Taylor J. L.* Flipping the Script: Bringing an Organizational Perspective to the Study of Autism at Work. Autism. 2018, 22 (5).
- *Wehman P., Schall C. M., McDonough J., Graham C., Brooke V., Riehle J. E., Brooke A., et al.* Effects of an Employer-based Intervention on Employment Outcomes for Youth with Significant Support Needs Due to Autism. Autism, 2017, 21 (3).
- *Wei X., Yu J. W., Wagner M., Hudson L., Roux A. M., Shattuck P., Blackorby J.* Job Searching, Job Duration, and Job Loss among Young Adults with Autism Spectrum Disorder. Journal of Vocational Rehabilitation. 2018, 48 (1).

Онлайн-источники

- Международная классификация болезней и проблем, связанных со здоровьем, 11-го пересмотра, онлайн-версия (МКБ-11): <https://icd.who.int/ru>
- Международная классификация болезней и проблем, связанных со здоровьем, 10-го пересмотра, онлайн-версия (МКБ-10): <https://mkb-10.com>
- Поддерживаемое трудоустройство в европейских странах. Пособие для специалистов, работающих в сфере трудоустройства людей с инвалидностью // Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива». М., 2008: <https://perspektiva-inva.ru/userfiles/jobs/publication/podderzhivaemoe-trudoustroistvo-v-evropeisqikh-stranakh.pdf>
- Трудоустройство человека с ментальной инвалидностью. Рекомендации для социальных работников и сотрудников НКО // «Даунсайд Ап», Центр сопровождения семьи. М., 2020: https://downsideup.org/upload/iblock/bc0/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D1%83%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_2020_Book.pdf

- Часто задаваемые вопросы по трудоустройству. Если вы работодатель. // Лучшие друзья. Best Buddies Russia. Фонд поддержки лиц с нарушениями развития и интеллекта: <https://bestbuddies.ru/faq-employer>
- Accommodation and Compliance. Low Cost, High Impact, 2020: <https://askjan.org/topics/costs.cfm>
- Adults with Autism in the Workplace. Accommodation Tips: <https://www.findatopdoc.com/Healthy-Living/adults-with-autism-in-the-workplace-accommodation-tips>
- APSE Universal Employment Competencies, 2019: <https://apse.org/wp-content/uploads/2019/03/Apse-universal-Comps-FINAL3-15-19.pdf>
- Employer Guide to Supervising Employees with ASD, by the Rochester Institute of Technology: https://www.rit.edu/emcs/oce/student/stu_alum_pdfs/Employer%20Guide%20to%20Supervising%20Individuals%20with%20Autism%20Spectrum%20Disorders.pdf
- Employment Tool Kit, Autism Speaks: [employment-tool-kit](https://www.autismspeaks.org/employment-tool-kit)
- Eng D. Where Autistic Workers Thrive, 2018: <https://fortune.com/2018/06/24/where-autistic-workers-thrive>
- European Union of Supported Employment Toolkit for Diversity, 2014: http://www.preparenetwork.org/files/EUSE%20Toolkit%20Newsletter%202_13.pdf
- European Union of Supported Employment Toolkit, 2010: <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- Oesch T. Autism at Work. Hiring and Training Employees on the Spectrum, 2017: <https://trainingindustry.com/articles/workforce-development/autism-at-work-hiring-and-training-employees-on-the-spectrum>
- Preparing for Employment with ASD, 2018: <https://autismawarenesscentre.com/preparing-employment-asd>
- Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years. Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 2016: https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/ss/ss6904a1.htm?s_cid=ss6904a1_w
- The Autism Employment Gap. Too Much Information in the Workplace. London, UK: National Autistic Society, 2016: <https://www.basw.co.uk/resources/autism-employment-gap-too-much-information-workplace>
- Tips for Managing an Employee with Autism in the Workplace, 2019: <https://www.thebalancecareers.com/managing-employees-with-autism-4154667>

фонд
обнажённые
сердца



СЕРГЕЙ, 24 ГОДА

Сергей работает в библиотеке, где поливает и опрыскивает цветы, моет зеркала и стеклянные двери, протирает полки, подоконники, столы, дезинфицирует канцтовары.



Мы благодарим за участие в исследовании и подготовке настоящего обзора:

Karen E Write, Center For Development
and Disability, Autism Program,
University of New Mexico (США)

The Coca-Cola Company
и лично менеджера по устойчивому
развитию и корпоративной социальной
ответственности Елену Ковалеву

Антонину Стейнберг, самоадвоката
и руководителя проекта поддержки
людей с синдромом Аспергера
Autistic City

Благотворительный фонд
«Рауль» и лично президента
Михаила Кривоноса

Благотворительный фонд
«Жизненный путь» и лично
директора Ивана Рожанского

Благотворительный фонд
«Даунсайд Ап» и лично
директора Анну Португалову

Благотворительный фонд
«Лучшие друзья»
и лично Анну Куликову

ООО «МВС Групп» и команду,
работающую над проектом
трудоустройства людей с РАС

Группу компаний
«Эрнст энд Янг»
и лично Александра Алексеева
и Алексея Рыбникова

ГБУ «Моя карьера»
и лично Ульяну Кузьмину
и Елену Говорину

ГМЗ «Царицыно»
и лично директора
Елизавету Фокину

ООО «Додо Пицца»
и лично Надежду Башмакову

Светлану Бейлезон,
члена Координационного
совета по делам детей-
инвалидов и других лиц
с ограничениями
жизнедеятельности
при Общественной палате РФ,
маму взрослого человека
с особыми потребностями



Елену Клевцову, руководителя
проекта «Взросление» в РОО помощи
детям с РАС «Контакт», маму взрослого
человека с особыми потребностями

MISA Kompetens (Швеция)
и лично директора
Патрика Уландера

Родителей, участников
программ НРООПДиМ «Верас»
(Нижний Новгород)

Специалистов ЦПС
«Обнажённые сердца»
(Нижний Новгород)
и лично Татьяну Крупину,
Надежду Романову
и Светлану Сорокину

Philin Philgood
и лично Алексея Сучилина
и Наталью Дроздовскую

Независимое исследовательское
агентство O+K Research и команду,
работавшую над проведением
социологических исследований

Shaun Wood,
Senior Program Manager,
Washington Integrated Sector
Employment (WISE), США

Rebecca Roybal, Center
For Development and Disability,
University of New Mexico (США)

Jamie Magnant, VAMOS
Site Supervisor, Mandy's
Special Farm (США)

Наталью Волкову
(перевод)

Аглаю Чечот
(редактура)

Марию Кравченко
(корректурa)

Владимира Некрасова
(верстка и дизайн)