



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
**ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ**

Прикладное Исследование
**Подростки с РАС на пути к
профессии**

**Навыки, возможности,
перспективы**

Для БФ Искусство быть рядом

ООО Новый Век. Декабрь 2020

Содержание:

1.	Методология - цели, задачи, дизайн исследования.....	3
2.	Основные выводы, гипотезы и рекомендации	8
3.	Предложения для проведения Стратегических Сессий	16
4.	Человек с РАС и работа – итоги Кабинетного исследования.....	22
5.	Результаты исследования – Педагоги и эксперты по АВА о людях с РАС.....	49
6.	Родители – Представления о трудоустройстве людей с РАС	55
	6.1 Результаты сплошного опроса родителей фонда Искусство быть рядом.....	67
7.	Работодатели - Представления и опыт трудоустройства людей с РАС.....	76
	7.1 Общее для работодателей всех категорий	77
	7.2 Люди с РАС в НКО.....	86
	7.3 Крупный бизнес	100
	7.4 Малый бизнес	102
	7.5 Учреждения культуры	104
8.	Эксперты рынка труда об особенностях российского рынка и трудоустройстве людей с РАС	106

Команда исследователей:

Марина Гера

gerya.marina.moscow@gmail.com



- Социолог-исследователь, специалист по профориентации
- Опыт работы в исследовательских проектах НИУ ВШЭ, ФОМ, Validata kids и пр.
- Магистр социологии (НИУ ВШЭ и МВШСЭН, 2007)
- Карьерное консультирование (МИП, 2020)

Георгий Коновалов

georgii.konovalov1@gmail.com



- Социолог-исследователь, программист, специалист по работе с базами данных
- Опыт работы в исследовательских проектах, правозащитных и благотворительных проектах
- Магистр социологии (МВШСЭН, 2017 Французский Университетский Колледж в Москве, 2017)





Методология исследования

Цели, задачи,
методика, выборка

Цели, задачи и ЦА исследования

- **Основная цель исследования:** описать основные варианты включения молодых взрослых с РАС в рынок труда, основные сложности в профессионализации, трудоустройстве для людей с РАС и способы их преодоления
- **Два основных типа Целевой аудитории:**

“ВОКРУГ РАС” - родители, педагоги, эксперты от НКО

Задачи: Выявить картину возможностей и навыков людей с РАС, успешные способы и варианты профессионализации и трудоустройства, список профессий

РАБОТОДАТЕЛИ, эксперты рынка труда

Задачи: Выявить представления о людях с РАС как сотрудниках, страхи, стереотипы, опыт стажировок, трудоустройства, выгоды найма, список реальных и потенциальных профессий и занятий

Дизайн исследования

- **Предварительное кабинетное исследование:** анализ международного и российского опыта на основе наиболее цитируемых статей, гидов трудоустройства и открытых источников
- **Сплошное анкетирование родителей** подопечных фонда “Искусство быть рядом” (14 человек)
- **Глубинные полуструктурированные интервью** (31 интервью)

Группа	Описание	Интервью (шт)
Родители	Подопечных фонда (до 14 лет), Внешних (14-15 лет)	6
Педагоги	Педагоги детей с РАС	4
Эксперты НКО	НКО с опытом профессионализации и трудоустройства	4
Работодатели	Крупный бизнес, Малый бизнес, НКО, Учреждения Культуры	15
Эксперты рынка	Эксперты рынка труда в сфере HR	2

Эксперты от НКО, связанных с образованием, профессионализацией и трудоустройством людей с РАС:

- Фонд Искусство Быть Рядом
- РГДБ Школа Профессий, Контакт
- РООИ Перспектива (подразделение Лучшие друзья)
- Фонд Обнаженные сердца
- Антон тут рядом
- Мастера Маргарита
- Простые вещи
- Сбербанк - Вклад в будущее (Программа Все получится)

Представители компаний-работодателей: *

- Леруа Мерлен
- Издательство Создано
- ЦСКА Регби
- Никола - Ленивец
- Open face
- Садовая компания Садко
- Музей-заповедник Царицыно
- Перовский Парк
- ООО Интеграция
- Музей современного искусства "Гараж"

**Также для анализа позиций крупного бизнеса были использованы материалы IX Бизнес-форума "Равные возможности"*

Эксперты от рынка труда:


- HeadHunter
- Независимый эксперт программ out-placement (HR-эксперт)

Язык отчета

Отчет описывает **результаты анализа** как **кабинетного исследования** (анализа академических статей, открытых источников), так и **исследовательской части** (анализа текстов **интервью**, а также результатов **сплошного анкетирования** родителей подопечных фонда “Искусство быть рядом”).

Упоминание каждого из этих источников обозначается отдельно:

- **Статьи и данные** из кабинетного исследования - сопровождается **библиографическими ссылками** на источник данных
- **Выводы по результатам интервью** - сопровождаются **обобщениями мнений респондентов** (“по мнению многих родителей” \ “педагоги детей с РАС видят ситуацию” \ “эксперты от НКО предлагают” \ “представители работодателей” \ “эксперты рынка труда подчеркивают, что”)
- **Цитаты** из интервью **служат иллюстрацией** выводов, приводятся **анонимно**, без имен, но с указанием категории респондента (родитель \ педагог \ эксперт \ работодатель) и названия организации. Расшифровки прикладываются к отчету
- При анализе результатов опроса анализ проводится в обобщенном виде



**Основные
выводы,
гипотезы и
рекомендации**

Основные выводы - педагоги о людях с РАС и запросы родителей, профориентация

- 1. Педагоги и эксперты АВА-терапии** считают важным, что все люди с РАС - разные с точки зрения мотивации, триггеров, привычных стереотипных действий и личностных характеристик. При этом всем им на рабочем месте нужна предсказуемая и структурированная рабочая среда. Дополненная организованной домашней средой, и в эту единую структурированную среду и вписывается занятость. Для раскрытия потенциала людям с РАС необходимо понимающее социальное окружение и понимание дома вхождения в рабочий процесс.
- 2. У родителей** людей с РАС сильный запрос на внешнюю занятость для их детей, при этом часто речь идет о самореализации, в первую очередь. Поэтому для родителей важны и стажировки и волонтерство. В то же время, заработок тоже важен, так как главное - самостоятельность и отсутствие конфликта пособие \ зарплата. При этом часто у других ЦА есть стереотипы о гиперопеке родителями людей с РАС.
- 3. Родители** начинают отслеживать яркие склонности и хобби с 8-9 лет, но профориентация начинает их волновать к выпускным классам (с 15-16 лет), в то время как эксперты-педагоги считают нужным начать с 12-13 лет. При этом обе ЦА сходятся в том, что для профориентации людям с РАС нужно пробовать на практике, а общие знания не информативны.

Основные выводы - родители о трудоустройстве

1. Родители полагают, что работодателям нужно **объяснять, что все люди с РАС разные**. Не имеющие отношения к тематическим НКО родители часто не осведомлены о программах трудоустройства людей с РАС (кроме IT сферы), часто ссылаются на случаи **договоренностей и семейный бизнес**. При этом знают о мастерских, выездных сезонных работах на фермах под присмотром и тп - но считают, что перечень таких работ очень узкий.
2. Родители считают **сопровождение\наставничество** важным условием успешного трудоустройства. Часть считают, что такой наставник должен приходиться вместе с сотрудником, для части это вызывает опасения, что тогда из зарплаты сотрудника с РАС придется выделять на это деньги. Родители не видят больших **преимуществ найма человека с РАС** для работодателя, и поэтому считают выходом меньшую зарплату и налоговые льготы. При этом **родители более старших** детей (16+) чаще видят плюс человека с РАС в том, что он **способен к рутинной работе и мотивирован** самим фактом того, что он приносит пользу.
3. Родители разносторонне ориентируются в способностях, интересах и ограничениях своих детей и **выстраивают траекторию на рынок труда исходя из интересов детей**, а не из возможностей различных программ (техникумы, мастерские).
4. Родители **негативно воспринимают мастерские**: как тупик и работу вне открытого рынка, в то время как Эксперты от НКО видят Мастерские как часть процесса профессионализации

Основные выводы - эксперты о трудоустройстве и изменениях

1. По мнению экспертов НКО, наибольшие шансы на успешное длительное трудоустройство дает **сопровождение человека** с РАС на всем пути на открытый рынок труда, от **предпрофессиональной подготовки** и профориентации, работы в закрытых мастерских, до **информационной работы** с работодателями, **адаптации функционала** под конкретного человека, **стажировок** и, в итоге, трудоустройства на открытом рынке. При этом и после открытого трудоустройства оптимально **периодическое отслеживание** ситуации.
2. Иными словами, оптимально сопровождаемое трудоустройство в сочетании с **кастомизацией**: возможностью подбирать и адаптировать вакансии и функционал под **профиль конкретного человека**. И сопровождать сотрудника с РАС на всем предпрофессиональном и профессиональном пути.
3. По мнению, экспертов, педагогов и работодателей, для того, чтобы трудоустройство было более успешным, необходимы **законодательные изменения**:
 - a. Запустить государственную программу **по дотируемому сопровождению трудоустройства** - аналогично тьюторству при обучении сейчас
 - b. Расширить возможности **трудоустройства по типам инвалидности**
 - c. Расширить **возможность стажировок, пробного периода** для людей с ментальной инвалидностью

Основные выводы - работодатели и найм людей с РАС

1. Работодатели всех категорий (исключая НКО, специализирующиеся на трудоустройстве и работодателях, которые вошли в программы в связке с этими НКО) **плохо представляют, кто такие люди с РАС**, и для них свойственны страхи и стереотипы (**страхи юридических сложностей с наймом и увольнением, страхи проверок и штрафов, агрессии, отношения коллектива** и пр). При этом есть **разрыв** между **запросом на рутинный труд** и непониманием, можно ли включить человека с РАС в работу с **потенциально опасными предметами** (секаторы и пр) или в работу в потенциально опасных местах (склады и пр).
2. Основные **запросы работодателей** - **информирование** как **массовая кампания** по всем каналам, и как, **информационная и консультационная поддержка при найме** человека с РАС. Им важно быть все время на связи с консультационным центром, разрешать все возможные ситуации. Также есть запрос на **расширенный профиль сотрудника с РАС**. так как существующий Индивидуальный план развития (ИПР) содержит недостаточно информации.
3. Как сами работодатели, так и эксперты рынка труда выделяют **выгоды найма** (подтвержденные западными исследованиями): найм людей с РАС выгоден, так как **растет лояльность сотрудников** (продуктивность), **клиентов** (продажи). При этом “добрые бренды” **привлекательны для молодых сотрудников** (за которых начинают конкурировать компании из-за провала в рождаемости).

Основные выводы по категориям работодателей

1. У каждой из категорий работодателей есть свои плюсы и минусы для трудоустройства людей с РАС. **Крупный бизнес** - под влиянием глобальных трендов на инклюзию, у него **есть ресурсы** на сопровождение и адаптацию, часто уже работают люди с физ. инвалидностями, есть on-boarding программы. При этом крупный бизнес часто имеет **более строгие формальные требования к безопасности**, это высококонкурентная среда с **быстрым темпом работы и многозадачностью**. **НО!** Это - **хорошая площадка для стажировок**, пробных занятий, через них хорошо **распространяется информация о людях с РАС** (бизнес-форумы. HR-номинации и пр) и происходит **нормализация картины найма** людей с ментальными инвалидностями (на нормализацию есть запрос других работодателей).
2. **Малый бизнес** - более **гибкий**, для части возможна **неофициальная занятость**, есть запрос на закрытие **рутинной деятельности**, но и **меньше ресурсов** на адаптацию, **ниже информированность**, больше влияния **личной позиции** руководства и особенно HR,
3. **Учреждения культуры** сочетают в себе черты крупного и малого бизнеса. С одной стороны, крупные и с большой долей гос.влияния часто имеют **ресурсы на адаптацию и наставничество**, опыт работы с и для **людей с инвалидностью**. С другой стороны, более традиционным часто **сложно менять функционал и бюрократические процессы**, а более современные живут в **высоком темпе процессов**.

РЕКОМЕНДАЦИИ (1)

1. На основе тестирования, которое проводится в рамках **АВА-терапии**, можно составить **профиль участника** для передачи работодателю - привлечь экспертов педагогов к составлению упрощенного профиля и привлечь работодателей к тестированию
2. Базой информационной кампании могут стать **личные истории успеха** трудоустройства \ стажировок людей в большие и малые компании. Например, видео ролики, которые показывают сотрудников с самыми разными выражениями РАС как работников, как людей со своими интересами, склонностями и пр. Как им удается преодолевать ограничения (Кейсы бизнес-форума “Бизнес за равные возможности”, кейсы из Перспективы по заявкам на номинацию HeadHunter HR-бренд в категории “Равные возможности” итп). Эта кампания необходима не только в отношении работодателей – но и для родителей: они – ключевые агенты профориентации детей с РАС, у них есть запрос на истории успеха.
3. При выстраивании алгоритма трудоустройства людей с РАС можно опираться на **успешный опыт** сопровождаемого выхода на рынок труда НКО: Школа Профессий - Перспектива; Контакт, Все получится - Сбербанк, фонд Рауль; Простые Вещи, Антон тут рядом и пр. - с точки зрения информационной работы с работодателем, предпрофессиональной подготовки, тестирования и отслеживания прогресса людей с РАС, достижения о договоренностях по стажировкам, опыт разработки специальных мастерских, а также опыт выхода на открытый рынок

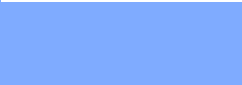
РЕКОМЕНДАЦИИ (2)

1. Важно учитывать основные противоречия в процессе трудоустройства:

- a. Семья - ограничение (опека, несамостоятельность) и ресурс (поддержка, сопровождение, доп. тренировки). Высокая значимость непрерывности опыта. Необходимость поддержки для родителей. Критерии роста самостоятельности
- b. Работодатель: финансовая отдача работника с PAC VS инклюзивность (рост лояльности сотрудников и клиентов) ; ожидание эффективности VS инклюзивность
- c. Работодатели: спрос на рабочий труд VS страх, человек с PAC в потенциально опасной ситуации
- d. Гос. учреждения культуры: люди с ментальной инвалидностью как клиенты VS институциональная косность бюрократической системы (график, должностные обязанности)
- e. Крупный бизнес: логично включить людей с PAC через модификацию имеющихся on-boarding программ VS низкое качество on-boarding в России (возможно - через программы наставничества)

2. Возможно, наиболее перспективное направление - стажировки:

- a. Становится очевидным рост лояльности сотрудников - сплочение вокруг помощи по вхождению в работу человеку с PAC
- b. Появляются видимые истории успеха: стажировки, успешный опыт - основа информационных кампаний



**Предложения
для проведения
Стратегических
Сессий**

На февраль-март 2021

Основные предложения по использованию материалов исследования для проведения стратсессий

Какие материалы мы предлагаем использовать:

- **Отчет - выжимку-презентацию из большого отчета на 10-20 слайдов**
 - **Итоги кабинетного исследования:** Основные представления о людях с РАС, рост числа людей с РАС, сложности с трудоустройством, примеры трудоустройства в мире, трудоустройство по российскому законодательству)
 - **Итоги исследования - результаты анализа интервью** - основные модели трудоустройства на сегодня + выжимка из педагогов, родителей, работодателей (основные модели трудоустройства на сегодня, запросы родителей, запросы рынка труда, выгоды для работодателей программ для людей с РАС, особенности нашего рынка труда)
- **Эксель-таблица с результатами сплошного опроса родителей подопечных фонда**
 - Возможно, можно сделать на их основе **личные профили \ портреты “человек с РАС”** - и использовать в мозговом штурме с работодателями “Кем в такой компании как ваша может работать такой человек”
 - ○ (Это личная конфиденциальная информация, поэтому важно, на наш взгляд, сделать ее более обобщенной, анонимной)

Кого мы предлагаем по возможности включить в состав участников стратегических сессий (1)

Мы предлагаем **усилить те аудитории**, которые не были глубоко задействованы в рамках исследования: экспертов по **юридической** части и представителей **госслужбы**

- Юрист НКО Перспектива, возможно, со стороны работодателей
- Представители госслужб (Центр “Моя карьера”, Центра Занятости Населения Москвы)

Также мы предлагаем включить в стратсессии респондентов исследования - подавляющее большинство из них высказали готовность и интерес к участию в страт.сессиях

- **Родители**

- Представители родителей фонда Искусство быть рядом
- Представители “внешних” по отношению к фонду родителей более старших детей. В том числе тех, кто одновременно является экспертом (Елена Богорадникова, сотрудник НКО Контакт)

- **Педагоги**

- Включить педагогов-экспертов по АВА-терапии

Кого мы предлагаем по возможности включить в состав участников стратегических сессий (2)

- **Эксперты от НКО**

- Фонды, которые специализируются на РАС и трудоустраивают во внешние компании (Школа Профессий, Контакт, Перспектива, Лучшие Друзья, ОБнаженные Сердца)
- Те, кто специализируются на профессионализации, внутреннем и внешнем трудоустройстве людей с РАС (включают системы мастерских): Мастера и Маргарита, Простые Вещи, Антон тут Рядом, Программа Сбербанка Все получится

- **Работодатели**

- Помимо участников исследования, можно включить работодателей:
 - Из списка победителей премии HR-бренд от HeadHunter в номинации Равные возможности 2017-2020 годов <https://hr-media.ru/obyavleny-pobediteli-premii-hr-brend-2020/>
 - Из числа участников IX Бизнес-форума “Бизнес за равные возможности” <https://forum2020.perspektiva-inva.ru/>

Возможные предложения для стратсессий День 1

Стратсессия. День 1

- ТЕМА: Подготовка ребенка с РАС к трудовой занятости (стажировка, профориентация, работа в мастерской)
- УЧАСТНИКИ: участники действующих мастерских + родители детей с РАС + представители бизнеса + соцзащита
- **КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ - ИНФОРМАЦИЯ ИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ**

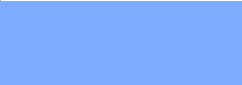
Каким должен быть инструмент выявления склонностей подростка с РАС?	Личный профиль: Есть опыт Мастерских Простые Вещи, Программы Сбербанка Все получится, Мастера и Маргарита
Как составить резюме для ребенка с РАС?	Антон тут рядом - опыт профессионализации и социализации в рабочие процессы, самостоятельное проживание, финансовую грамотность)
(Предлагаем добавить вопрос) Вход в тему профориентации:	Оптимальные пути информирования родителей, взаимодействия НКО и родителей - вскрытие конфликта
Что может представлять собой профориентация для ребенка с РАС?	Антон тут рядом - опыт профессионализации и социализации в рабочие процессы, самостоятельное проживание, финансовую грамотность
Какие профессии могут быть актуальны для вашего ребенка?	Есть результаты опроса по профессиям для подопечных фонда - возможно, лучше заменить на тему предпрофессиональных проб \ стажировок - соединить профили детей и работодателей

Возможные предложения для стратсессий Дня 2

Стратсессия. День 2

- ТЕМА: Как работодателю подготовиться к включению соискателя с РАС в работу?
- УЧАСТНИКИ: родители детей с РАС + представители бизнеса + соц защита + гос институты поддержки бизнеса (ГБУ Малый бизнес, Департамент предпринимательства и тд)
- КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ + ВОЗМОЖНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Какие профессии могут быть актуальны для вашей организации?	По итогам опроса можно создать личные профили (склонности, интересы, ограничения) - мозговой штурм в смешанных группах (работодатель + родители +соцзащита + гос) по выделению функционала “в такой компании как ваша”
Каким должен быть инструмент описания вакансии от работодателя и его подготовки	
Резюме, профориентация (день1) + Какие формы занятости могут быть?	
Как будет построено сопровождение?	Есть опыт Антон тут Рядом, Программа Сбербанка Все получится (Фонда Рауль. Центр Работа-і, Простые Вещи)
Какие есть риски? Какая нужна помощь от госструктур?	Мозговой штурм в смешанных группах (работодатель + родители +соцзащита + гос) по выделению вариантов взаимодействия



Человек с РАС и работа

**Итоги кабинетного
исследования**

Понятийная рамка. Кто такие люди с РАС?

Расстройство аутистического спектра (РАС) – это «нарушение социального поведения, коммуникации и вербальных способностей и сужение интересов и деятельности» (ВОЗ).

Иными словами, это **расстройство социальной адаптации** (Shpitsberg, 2016). Поэтому ученые и специалисты сегодня определяют РАС как специфический набор социальных и поведенческих характеристик (Martin, 2012). А именно, у людей с РАС могут быть следующие базовые особенности:

- сложности с тем, чтобы **понять, что от них ожидают**, так как социальные конвенции для них не всегда очевидны
- **повторяющиеся и стереотипные действия**, которые важно учитывать при подборе занятости
- **гипер- или гипочувствительность** к тактильным, звуковым и визуальным раздражителям

Кто такие люди с РАС? (2)

Поэтому на рабочем месте им могут понадобиться:

- четкие и **наглядные** инструкции (например, картинки)
- среда, в которой можно **беспрепятственно** осуществлять рутинную деятельность (представьте себе архив, в котором нужно все раскладывать по полочкам)
- комната **отдыха**, чтобы побыть одному
- **сопровождение** (об этом больше на других слайдах)

Что значит быть человеком с РАС?

Главное, что все люди с РАС разные (такова конвенциональная точка зрения исследователей и поведенческих специалистов). Но в каком смысле?

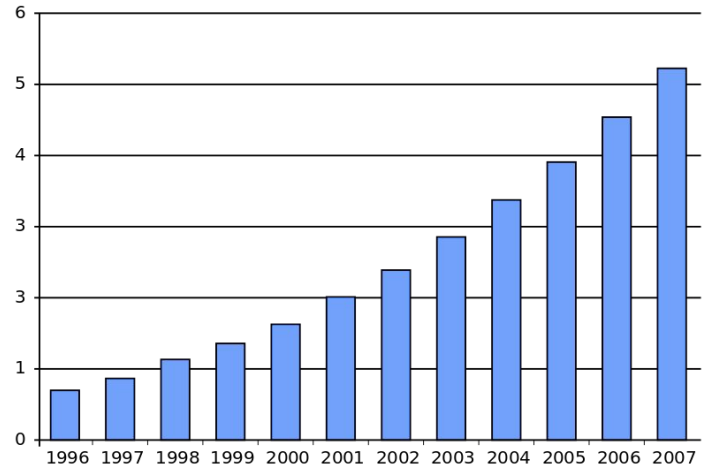
- всех людей с РАС **мотивирует** разное
- у каждого свои персональные **триггеры**
- у всех свои **привычные и стереотипные** действия
- и они просто все **разные люди**

*“Человек с аутизмом обучается с помощью ежедневных усилий окружающих и его самого. **Вся его жизнь это ежедневная работа.** Мы создаем ему такие условия, в которых эта работа начинает **доставлять удовольствие**”* (эксперт по АВА)

Как много людей с РАС? С каждым годом их все больше

- Сегодня 1 из 59 детей имеет РАС
- Каждый год количество детей, которым диагностируют РАС, увеличивается на 10-17%
- РАС выявляют чаще, чем все остальные ментальные расстройства*

*Report of Centers for Disease Control and Prevention(2018)



Рост количества детей с диагнозом аутизм на 1000 человек (Newschaffer et al., 2007)

Во всем мире для людей с РАС поиск работы и успешное трудоустройство - это **актуальный вопрос**, который требует совместных усилий семей, НКО и государства. Потому что:

- До 85% людей с РАС не имеют работы в разных странах мира
- 69% людей с РАС хотят работать (National Autistic Society, 2016)
- 35% людей с РАС так никогда и не устраиваются на работу или не получают высшее образование после того, как заканчивают школу (Streeby, 2017)

Что значит быть родителем человека с РАС?

Сотрудничество с членами семьи - одно из слагаемых успешной социализации и трудоустройства людей с РАС. При построении траектории трудоустройства молодых взрослых с РАС необходимо учитывать, что членам их семей может понадобиться **поддержка**.

Так происходит, потому что родители детей с РАС как социальная группа испытывают **дополнительный стресс** и дисфорию из-за диагноза “аутизм” у своих детей (Dumas et al., 1991). Они могут сталкиваться с серьезным падением удовлетворенности жизнью (Blacher, Mcintyre, 2006) и более высоким риском развития депрессии, чем родители детей с другими ментальными особенностями (Olsson, Hwang, 2001).

“Это реальность. И то чего – это какой ужас для родителей... Что, во-первых, ужас первый, что они умрут раньше, чем их дети. Извините, за жесткость, и это я слышала как бы неоднократно. То есть, и вторая головная боль и забота, им нужно устроить таким образом, чтобы они могли себя как-то обслуживать.” (Эксперт, НКО)

Что значит быть родителем человека с РАС? (2)

Причина этого в том, что под давлением окружающих родители могут винить себя в “аутизме” своих детей и неспособности контролировать их нетипичное поведение (Fernandez, Arcia, 2004). Все это вместе со страхом осуждения могут приводить к избеганию контактов с другими людьми, разрыву социальных связей и изоляции семей, в которых есть дети с РАС (Link, Phelan, 2006).

Чтобы смягчить возможный эффект семейной изоляции, который сказывается на самостоятельности молодых взрослых с РАС, при помощи в трудоустройстве социальным работникам и представителям НКО рекомендуется сотрудничать с членами семьи и оказывать им эмоциональную поддержку (Streeby, 2017).

Какие сильные стороны проявляют люди с РАС на рабочем месте?

Autism-Eurore на основе своего опыта выделяют следующие **сильные стороны**:

- Исключительная **способность сосредотачиваться** и отлично справляться с задачами, требующими **многократного повторения**
- **Надёжность, преданность компании** и высокие показатели присутствия на рабочем месте
- Глубокие фактические знания в необходимой области, **умение плотно погружаться** в одну область, обладание профильными техническими навыками
- Отличная **память** и умение протоколировать
- Логичный и **структурированный подход** к решению поставленных задач
- Склонность **оставаться на одной должности** (Аутизм и работа, 2017)

Что человек с РАС может дать компании?

Исследования и систематические обзоры говорят, что включение людей с РАС в компанию, а также черты людей с РАС приводят к позитивным эффектам:

- **Росту продуктивности** и прибыли компаний (Strickland et al. , 2013)
- **Сокращению затрат** и количества принятых ошибочных решений (Jacob et al., 2015)
- Созданию **нестандартных** и востребованных решений (Remington, 2015; Ladika, 2012)
- Созданию максимально **инклюзивных** продуктов и технологии, **доступных** широкому кругу потребителей (Bozickovic, 2015)
- Формированию психологически **комфортной** среды в организациях
- **Росту удовлетворенностью** работой среди сотрудников (Autism Speaks, 2017)
- **Структурированности** рабочего процесса и **повышению дисциплины** в коллективе, потому что людям с РАС свойственны надежность и пунктуальность и они могут стать ролевой моделью для остальных сотрудников (Streeby, 2017)

Люди с РАС - это работники с большим **потенциалом**

- Серия исследований в проекте SEARCH показывает, что **трудоустройство само по себе может быть видом терапии** для людей с РАС. Даже при тяжелых формах после года работы происходит значительный прирост социальных навыков. Люди с РАС успешно продолжают трудиться дальше (Schall et al., 2015)
- Исследования карьерных траекторий людей с РАС показывают, что они могут **достаточно стремительно продвигаться по карьерной лестнице**. Получая дополнительные **социальные навыки**, они начинают раскрывать свой нереализованный **потенциал** (Schall et al., 2017)

Процесс трудоустройство людей с РАС - это поиск **гармонии** между навыками и обязанностями

Ученые отмечают, что если работа подобрана неправильно, то формируется **аутичное выгорание**, которое **ухудшает качество жизни человека** (Nicolas et al., 2019). Оно вызвано тем, что человек с РАС прикладывает большое количество усилий, чтобы вести себя в соответствии с нормой коллектива. К тому же, для него дополнительный стресс значительно повышает риск потери работы в сравнении с нормотипичными людьми (Richards, 2012; Baldwin et al., 2014).

Поэтому важно учитывать индивидуальные особенности людей с РАС, а также то, что они могут «сопровождаться другими нарушениями, в том числе эпилепсией, депрессией, тревожным состоянием и гиперактивным расстройством с дефицитом внимания» (ВОЗ). Необходимо подбирать **занятость, которая бы не приводила к утяжелению** состояния людей с РАС.

Неподготовленность социального окружения - препятствие для трудоустройства людей с РАС

Несмотря на то, что люди с РАС - это перспективные работники, для них могут возникать трудности социального характера. Они связаны как с **реакцией коллектива** на особенности их поведения, так и со **стереотипными представлениями** о диагнозе "аутизм" (Neely, Hunter, 2014).

Ученые выделяют две базовые социальные трудности:

- люди с РАС могут сталкиваться с предрассудками рекрутеров и недопониманием в процессе интервью, что снижает их шансы на получение работы (Cannell et al., 2002)
- повышенный риск буллинга (моббинга), дискриминации и отсутствия поддержки на рабочем месте (Cassidy, 2012)

Поэтому **информирование** и **подготовка** работодателя необходимы для повышения шансов на успешное трудоустройство для людей с РАС.

Неподготовленность социального окружения (2)

Ученые выделяют отсутствие понимания того, кто такие люди с РАС среди работодателей и других сотрудников, в качестве основного препятствия при найме (Lopez, Keenan, 2014). В нашем исследовании такая тема тоже не раз возникает. Например:

*“Наша задача, как можно больше **информировать** людей. Есть разные легенды, что это заразно... что надо как бы ограждать своих детей там, потому что это неприятно, и это не нужно им... Не то что там вот люди с аутизмом приходят и там должны [сами] приноравливаться, а это и работодатель должен им **создать условия**, и какие-то страховки, и **обучить своих специалистов**.... [Работодателя] нужно проинформировать, чтобы он **понимал**, что не так всё страшно”* (Эксперт, Школа профессий)

Кто не нанимает людей с РАС?

Большинство работодателей, которые **не нанимают** сотрудников с РАС, имеют несколько характерных особенностей:

- недостаточный уровень информированности о РАС (Lopez, Keenan, 2014)
- фокус на способности сотрудников адаптироваться к работе
- озабоченность негативными последствиями
- низкий интерес к новой информации и самообучению (Nesbitt, 2000)
- преувеличение затрат и объема как внутреннего сопровождения, так и необходимости во внешней поддержке сотрудников с РАС (Richards, 2012)

Страх значительных издержек - это неверное представление

Одно из самых распространенных **неверных представлений** среди работодателей состоит в том, что найм сотрудников с РАС сопряжено с **большим количеством издержек**. Хотя в реальности издержки сопоставимы с наймом нормотипичных сотрудников (Fraser et al. 2011; Morgan, Alexander, 2005). Каких издержек боятся работодатели?

- увеличение общего количества издержек
- большие временные затраты на обучение сотрудников с РАС
- замедление темпов рабочего дня, которое приводит к падению прибыли
- в некоторых компаниях HR менеджеры опасаются негативных реакций сотрудников других отделов на возможные затраты при найме сотрудников с РАС или другими ментальными особенностями (Fraser et al., 2010)
- возможных юридических рисков (Kaye et al., 2011)

У малого бизнеса свои опасения

Для малого бизнеса характер ряд своих опасений, связанных с ограниченным количеством ресурсов у компании:

- не хватит внутренних ресурсов для перестройки рабочего процесса под нужды сотрудников с ментальными особенностями
- сотрудники с особенностями могут быть менее квалифицированы, чем их нормотипичные коллеги
- потенциальных конфликтов внутри коллектива при появлении сотрудников с ментальными особенностями (Fraser et al., 2010)

Модели трудоустройства людей с РАС

Социальная занятость

Государство и НКО создают **специальные рабочие места** - главное социализация и занятость. Она оптимальна для сложных форм РАС. Среди сотрудников таких организаций часто есть медики, психиатры, преподаватели и социальные работники.

Сопровождаемое трудоустройство

Единая траектория обучения рабочим и социальным навыкам, сочетается с будущим трудоустройством и сопровождением на рабочем месте. Оно либо внешнее (НКО или соц защита), либо внутреннее (в компании).

Трудоустройство на открытом рынке

Предполагает, что человек с РАС **может конкурировать** с другими людьми. Чаще всего после предварительного обучения профессиональным и социальным навыкам. Эта модель допускает присутствие минимального сопровождения.

Самозанятость

Направлена на реализацию бизнес-потенциала (в том числе семейного). Часто это малый бизнес, который объединяет инициативных людей с РАС.

Кастомизированное трудоустройство

Осуществляется подбор задач под **конкретного** сотрудника с РАС. Для этого перераспределяются задачи между сотрудниками компании. Требуется участие специалистов из НКО, так и гибкости внутри компании.

Модели трудоустройства людей с РАС - примеры

Социальная занятость

Чаще всего это закрытые предприятия или фермы. Например, в компании **ESAT Les Colombage** (Франция) люди с РАС занимаются реставрацией мебели, упаковкой, изготовлением рам и готовкой еды для других сотрудников. В мастерских **Terlab** (Испания) люди с РАС занимаются садоводством.

Сопровождаемое трудоустройство.

Компания **Passwerk** (Бельгия) занимается проверкой качества тех продукции. Она готовит людей с РАС, нанимает тех, кто успешно прошел обучение и сопровождает на рабочем месте. В ней 1 консультант на 8 человек с РАС.

Трудоустройство на открытом рынке

Датская компания **Specialisterne** обучает и помогает подобрать вакансию человеку с РАС после того, как он готов работать самостоятельно. Она эффективно действует в сфере IT и сотрудничает с SAP, Microsoft, Oracle и др. Также она по запросу оказывает минимальную поддержку сотруднику и работодателю на рабочем месте.

Самозанятость

Компания **Green Bridge Growers** (США) выращивает экологически чистые овощи и создана людьми с РАС. **Ultra Testing** (США) занимается тестированием программного обеспечения.

Кастомизированное трудоустройство

В России, например, у фонда **“Лучших друзей”** есть опыт как сопровождения, так и кастомизации вакансий, то есть создания совместно с работодателем вакансии, подходящей человеку с РАС.

Специализированная поддержка помогает людям с РАС трудоустроиться

4 из 5 видов трудоустройства предполагают поддержку человека с РАС. Результаты исследований говорят, что **специализированная поддержка, которая ориентирована на специфические потребности и особенности взрослых с РАС** намного более эффективна, чем менее специализированные формы поддержки, оказываемые людям с ограниченными возможностями.

При специализированной поддержке общее количество людей с РАС получивших постоянную работу возрастает в 1,5 раза (García-Villamisar, Hughes, 2007). Участники одного из исследований, у которых были серьезные нарушения, связанные с речью и усвоением информации, также смогли найти себе работу, соответствующую их навыкам и способностям (Аутизм и работа, 2017).

Как российское законодательство регулирует найм людей с РАС? (1)

В России людям с особенностями для получения гарантий при трудоустройстве и найме нужны:

- справка об инвалидности
- индивидуальная программа реабилитации (в ней содержатся обязательства для работодателей и рекомендации по условиям труда)

Трудовой договор для сотрудников с инвалидностью принципиально **не отличается** от договоров для любых других сотрудников. Изменения вносятся исходя из потребностей сотрудника.

В российском законодательстве есть 3 степени инвалидности. 1 и 2 **не создают барьеров** при трудоустройстве (как для будущего сотрудника, так и работодателя). С 3 степень обычно рекомендуется не принимать на работу, либо переоформлять на 2.*

Подробнее см. “Трудоустройство людей с инвалидностью”, РООИ “Перспектива”, 2016

Как российское законодательство регулирует найм людей с РАС? (2)

В трудовом договоре необходимо учесть:

- 35 часов в неделю для людей с инвалидностью I и II группы;
- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;
- привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время и работе в выходные дни только с письменного согласия работника с инвалидностью и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья

Несмотря на то, что продолжительность рабочего дня сокращенная, оплата осуществляется в полном объеме.

Увольнение сотрудника с инвалидностью ничем **не отличается** от увольнения любого другого сотрудника. Работодатели не несут дополнительных обязательств или издержек. Также есть примерно 1-3 % **квотированных** рабочих мест, т.е. зарезервированных рабочих мест для людей с инвалидностью, в организациях от 35 чел. Работодатель не только должен создавать такие рабочие места, но и заполнять их.

Как российское законодательство регулирует найм людей с РАС? (3)

- В России предусмотрены **льготы** при приеме на работу людей с инвалидностью в отношении имущественных и земельных налогов. Необходимо, чтобы доля таких работников составляла половину или выше.
- Возможно получить освобождение от уплаты НДС и налога на добавленную стоимость, если компания создана обществом инвалидов.
- Есть **льготы в отношении социального страхования** - **для любых организаций**, в которых работают люди с инвалидностью (в Пенсионный фонд перечисления уменьшаются на 21%; тариф для ФСС снижается на 2,4%; выплаты в ФОМС также уменьшаются на 3,7%).
- Компании могут пользоваться **государственными субсидиями**, которые направлены на **компенсацию дополнительных затрат** при формировании рабочего места для человека с инвалидностью. Размер субсидии от 65 до 100 тыс. рублей в зависимости от степени инвалидности. *

Подробнее см. <https://medpravo.su/>

Список литературы (1)

1. Andrew J., Melissa S., Marita F., Torbjörn F. The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review, 2017
2. Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44, 2014
3. Blacher, J., McIntyre, L. L. Syndrome specificity and behavioral disorders in young adults with intellectual disability: Cultural differences in family impact. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50(3), 2006
4. Bozиковиc, A. 'Design empathy' builds inclusive spaces for people with autism. *The Globe and Mail*, 2015
5. Cannella, Jr., A., Fraser, D. R., Lee, D. S., & Semadeni, M. B. Fight or flight: Managing stigma in executive careers, 2002
6. Cassidy, S. (2012, May 14). Autistic adults bullied and not supported at work, poll shows. *Independent*. <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/autistic-adults-bullied-and-not-supported-at-work-poll-shows-7743517.html>
7. CDC. Centers for Disease Control and Prevention, 2018. <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html>
8. Dorothy C. S., Claire D. C., Louise B. S. JobTIPS: A Transition to Employment Program for Individuals with Autism Spectrum Disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 10, 2013
9. Dumas, J. E., Wolf, L. C., Fisman, S. N., Culligan, A. Parenting stress, child behavior problems, and dysphoria in parents of children with autism, down syndrome, behavior disorders, and normal development. *Exceptionality*, 2(2), 1991
10. European Commission. Results of four pilot projects on employment of persons with autism, 2014
11. Fernández, M. C., Arcia, E. Disruptive behaviors and maternal responsibility: A complex portrait of stigma, self-blame, and other reactions. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 2004

Список литературы (2)

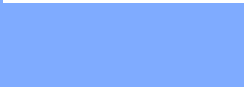
12. Fraser, R. T., Johnson, K., Hebert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., et al. Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: Preliminary findings. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 2010
13. Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(1), 2011
14. García-Villamizar D., Hughes C. Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. *Journal of intellectual disability research*, 2007
15. Kaye, H., Jans, L., Jones, E. Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 2011
16. Ladika, S. Companies Find Fruitful Results When Hiring Autistic Workers. *Workforce*, 2012
17. Link, B. G., & Phelan, J. C. (2006). Stigma and its public health implications. *Lancet*, 367, 2001
18. Link, B. G., Struening, E., Neese-Todd, S., Asmussen, S., & Phelan, J. C. The consequences of stigma for the self-esteem of people with mental illnesses. *Psychiatric Services*, 52, 2001
19. Lopez, B., Keenan, L. Barriers to employment in autism: Future challenges to implementing the Adult Autism Strategy. Autism Research Network, 2014 http://www.autismrpphub.org/sites/default/files/articles/employment_report.pdf
20. Martin, D. N., Maybe the ever-changing social perception of autism spectrum disorders in the United States, 2012 <https://www.uncw.edu/csurf/Explorations/documents/DanielleMartin.pdf>
21. Morgan, R. L., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25, 2005
22. National Autistic Society, 2016. <https://www.autism.org.u.k>

Список литературы (3)

23. Neely, B. H., Hunter, S. T. In a discussion on invisible disabilities, let us not lose sight of employees on the autism spectrum. *Industrial and Organizational Psychology*, 2014
24. Nesbitt, S. Why and why not? Factors influencing employment for individuals with Asperger syndrome. *Autism*, 4(4), 2000
25. Newschaffer C. J. et al. The epidemiology of autism spectrum disorders // *Annu. Rev. Public Health*, 2007
26. Nicholas, D. B., Hedley, D., Randolph, J. K., Raymaker, D. M., Robertson, S. M., Vincent, J. An expert discussion on employment in autism. *Autism in Adulthood*, 1(3), 2019
27. Olsson, M. B., Hwang, C. P. Depression in mothers and fathers of children with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 45(6), 2001
28. Remington, A. Autistic people are more creative than you might think. *TheConversation*, 2015
29. Richards, J. Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review*, 41(5), 2012
30. Richards, J. Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review*, 41(5), 2012
31. Schall, C., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke, A., Ham, W., Rounds, R., Lau, S. & Allen, J. Employment Interventions for Individuals with ASD: The Relative Efficacy of Supported Employment With or Without Prior Project SEARCH Training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(12), 2015
32. Schall, C., Wehman, P., McDonough, J., Graham, C., Brooke, V., Riehle, E., Brooke, A., Ham, W., Lau, S., Allen, J. & Avellone, L. Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant support needs due to autism. *Autism*, 21(3), 2017
33. Schuller, A. SAP's Autism at Work Summit Day 1: "We want you. We need your skills and your magic". SAP News Center, 2016

Список литературы (4)

34. Shogren K. A. et al. The support needs of children with intellectual disability and autism: Implications for supports planning and subgroup classification. *Journal of autism and developmental disorders*, 3, 2017
35. Shpitsberg I., Galitsky B. *Autistic learning and cognition //Computational Autism*. Springer, 2016
36. Streeby K., *Autism Empowerment Kit*. Autism Speaks, 2017
37. Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H., Avellone, L. Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities*, 2016
38. Аутизм и работа. Вместе мы сможем. Autism Europe, Центр «Наш солнечный мир», 2017
39. Трудоустройство людей с инвалидностью. РООИ «Перспектива», 2016
40. Защита прав пациентов и людей с инвалидностью <https://medpravo.su/>



Результаты исследования

**Педагоги и эксперты по
АВА о людях с РАС**

Педагоги о подопечных с РАС

Педагоги, с которыми были проведены интервью, занимаются детьми и подростками, у которых РАС средней и тяжелой формы. Вместе с экспертами они выделяют следующие необходимые аспекты занятости:

- она должна близка к повседневной (домашней) жизни человека с РАС и дополнять её
- она должна быть понятна и четко структурирована (*“Смотрите, детям с РАС очень важна вот такая понятная структура занятия, им важно обязательно написать план... им нужно всё время вот заякоряться, заприземляться”* (Эксперт, Школа профессий))
- она должна развивать социальные навыки и её цель - включать человека с РАС в окружающую жизнь
- необходимо участие и сотрудничество семьи (в интервью с педагогами и экспертами возникает тематика сложностей сепарации молодого взрослого с РАС от родителей, а также проблема негативного образа родителей по возможностям трудоустройства их детей. При этом у родителей есть запрос на истории успеха - возможно, воспринимаемый педагогами пессимизм и недостаточная вера в возможности ребенка с РАС основаны на недостаточной информированности о возможностях).
- Так же как и другие респонденты педагоги и эксперты считают, что информирование и подготовка работодателей - это важное условия успешного трудоустройства человека с РАС.

Главное - попробовать и **заякориться**

С точки зрения педагогов, только практика и опыт помогут определить подходящую профессию человеку с РАС. Необходимо попробовать разное, чтобы он *“на собственной шкуре смог почувствовать”*, что он хочет и может делать.

Но, с другой стороны, это видение дополняется точкой зрения одного из экспертов, который считает, что подросткам и молодым взрослым с РАС важно *“не скакать галопом по Европам... им очень важна повторяемость и цикличность, и как бы вот это разнообразие оно им наоборот мешает... И для них важно вот так **заякориться** и тогда им проще идти вглубь.”* (Эксперт, Школа профессий)

Таким образом, сочетание разнообразного опыта с его вдумчивой проработкой, вероятно, поможет человеку с РАС найти себя, учитывая его поведенческие особенности.

Принимающее социальное окружение на **работе** и **дома** поможет раскрыться людям с РАС

*“Самое важное – это прежде всего информирование **двухстороннее** родителей, работодателя”*
(педагог-психолог)

Продуманный процесс, в котором работодатель:

- знает **индивидуальные** особенности сотрудника с РАС
- учитывает различие между **темпами** выполнения задач
- имеет четкий **алгоритм** их выполнения
- ясно прописывает и доносит **цели** всего процесса

Знание и понимание семьей человека с РАС - основа его успешного трудоустройства

- *“Вот, недооценивают, понимаете? “Что с него взять? Вот он такой...””* (Педагог)
- *“[Родители] навешивают ярлыки, ой, да, вот это ничего не помогает, это не нужно... я вижу это не для наших...”* (Эксперт, НКО)

Сотрудничество с семьей - условие успешной социализации и трудоустройства

*“...чем более социализирован человек, чем более он самостоятелен, тем больше его шансы на успешное трудоустройство. Под социализацией самостоятельности понимается умение: пользоваться транспортом, планировать свой день, соблюдать навыки гигиены, умение в каком-то виде коммуницировать. Здесь ключевую роль играет **семья**. Причем семья необязательно должна сама учить ребенка. **Дома необходимо, чтобы были домашние обязанности у такого ребенка, чтобы он понимал, что у него есть зона ответственности.** Но не всегда это может сделать семья. Семья должна обратиться в организацию, которая поможет.”* (Эксперт, Обнаженные сердца)

Предсказуемая и структурированная среда - это главное, что нужно людям с РАС на рабочем месте

- “должно все так располагаться, чтобы не было **ничего отвлекающего**, знаете, как танцующие и поющие... какие-то фигурки, как в машине собака головой кивает” (педагог-психолог)
- “Изначально нужно **привыкнуть** регулярно там находится и выполнять какой-то объем задач” (эксперт по АВА)
- “Продуманная рабочая среда должна быть **дополнена организованной домашней средой**: создать некую повседневную рутину, дальше... **вписать в нее занятость**” (эксперт по АВА)



Родители

Представления о
трудоустройстве детей с РАС

Запрос родителей на трудоустройство детей с РАС

Сильный запрос на профессионализацию (пробы занятий, самоопределение, стажировки), трудоустройство и заработок детей

- В рамках сплошного опроса родителей фонда-заказчика **значимость темы трудоустройства** детей была оценена подавляющим большинством родителей на **10 баллов из 10**
- На первое место здесь часто выходят именно **возможности социальной самореализации, а не заработка**. Так, родители рассматривают:
 - Потенциально более низкую оплату как конкурентное преимущество
 - Стажировки и волонтерство как значимые направления

НО! Стоит учитывать, что в дальнейшем для родителей **важна именно самостоятельность, автономность** взрослых детей с РАС

- Отсюда - конфликт "инвалидность и пособие" VS "зарплата и отказ от пособия"

"У родителя в голове в первую очередь должна быть мысль про то, как ребенок будет жить, когда меня не будет - это, наверное, самая основная. И трудоустройство - это определенный фундамент, если человек трудоустроен, если у него есть постоянный доход." (Родитель, Внешн, Сын, 20 лет)

Сотрудничество с родителями - ключевой момент

Поддержка и вовлечение родителей, сотрудничество с ними, а также **понимание их запросов** - это **ключевой компонент успешного трудоустройства** молодых взрослых с РАС.

Сотрудники на рынок труда не из ниоткуда появляются. Это дети, с которыми кто-то работал, родители, педагоги, еще кто-то. Кто сидел дома и с ним не работали, его шансы выхода на рынок труда низки. Чем раньше начнут взаимодействовать с людьми, которые работали с этими детьми, занимались их социализацией - тем лучше. Как попадают ребята в проект - с 14 лет. Каждого приводит значимый взрослый, который формирует у молодого человека, у подростка запрос на трудоустройство.” (Эксперт, Сбербанк, программа Все получится)

“У нас у большинства взрослых пенсия по инвалидности. Но есть случаи диаметрально разные. Семья, где, например, очень самостоятельный классный взрослый парень, который мог бы 1000 раз уже поработать, но родители поставили недееспособность в свое время, чтобы была высокая пенсия. И теперь мы не можем его трудоустроить, официально платить, вписывать в программы с агентствами занятости. Работаем с папой, чтобы поменял группу. И, есть случаи, когда наоборот бояться ставить инвалидность, когда это нужно”. (Эксперт, Антон тут рядом)

“... у нас были опять же кейсы не очень приятные, когда родители были против того, чтобы человек трудоустроивался. К сожалению, есть такая проблема гиперопека... Поэтому были ситуации, когда мамы чинили препятствия трудоустройству, ничего хорошего из этого не выходило.” (Эксперт, Перспектива)

Стереотипы и представления других ЦА о родителях

Важно понимать, что “**родители-НКО-работодатели**” - это базовое сотрудничество для эффективного входа людей с РАС в найм

Работодатели: **трудоустройство нужно скорее родителям**, сами люди зачастую не мотивированы

Но!

Для людей с РАС особенно **важно делать то, что интересно. Мотивация** очень важна для их продуктивности

Преподаватели: родителям **страшно отпускать детей от себя**, часто сложно поверить, что трудоустройство возможно

Но!

Для родителей **самостоятельность детей** - крайне значимая тема, итог усилий, возможность самореализации их ребенка. При этом важно включать родителей в предпрофпрограммы и информировать

“А еще появлялся человек в виде родителей. Мы старались в том числе разговаривать с родителями на тему в общем, чтобы родители тоже сильно не влезали в процессы, потому что мы хотим работать с человеком напрямую.” (Работодатель, Сфера Культуры, Гараж)

Дети с РАС и профориентация

Готовность к профориентации - по мнению родителей детей фонда-заказчика, их детям в 10-12 лет еще рано заниматься профориентацией, они закрывают другие дефициты.

При этом родители погружены в **отслеживание интересов, склонностей**, которые могут начать проявляться с 8-9 лет

- Педагоги и эксперты говорят, что знакомить с какими-то действиями, которые могут лечь в основу профзанятий, лучше **начиная с 12 лет**
- Сами родители отмечают интересы детей в быту (уход за животными, помощь по дому, готовка и пр) и в хобби (музыка, спорт, занятия в проектах подобных Арт-продленке и пр.), но не знают, как их реализовать в профессиях.

Главная профориентация - через пробы, у родителей сильный запрос **на помощь в профориентации**

- Родители, как и другие ЦА, отмечают, что людям с РАС особенно важно пробовать, “делать руками”, что до знакомства с занятием можно ошибиться в любую сторону
- Что-то знают о программах по трудоустройству, только родители, связанные с фондами, остальные остро нуждаются в информировании о существующих возможностях

Подготовка к профессии в практике родителей

Родители чувствуют себя растерянными, хотя исходят из интереса и мотивации ребенка, но не понимают, как это соединить с рынком труда - запрос на помощь в профориентации, предпрофессиональной подготовке

Хобби и отслеживание интересов
С 8-9 лет

Социальные навыки
В проектах подобных Арт-продленке и пр.

ЗАПРОС (сейчас неясно, где и как) - **помощь в выходе на рынок труда**

ПРЕДПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА К РАБОТЕ

Пробы
проф курсы **в школе**
(ex: поварские)
спец.проекты с освоением действий
(ex: Планета Цветов)

ЗАПРОС (сейчас неясно, где и как):
проф.тестирование, консультации для родителей

Информированность родителей о трудоустройстве людей с РАС

Низкая информированность о вариантах трудоустройства, о **юридических аспектах** трудоустройства людей с инвалидностью, в том числе в **финансовом** аспекте (зарплата или пособие, статус инвалидности в течение жизни и пр).

Информированность выше у тех из родителей, кто в процессе взращивания своего ребенка получает перепрофилируется и работает либо в НКО по содействию людям с инвалидностями, либо с людьми с ментальными инвалидностями как с клиентами (дефектологи, педагоги и пр).

Родители разделяют с работодателями запрос на истории успеха людей с РАС - такие истории не только мотивируют, но и очерчивают разброс возможностей

“Мы как-то говорим ему: «Кем ты будешь работать? Кем ты хочешь стать?», и в тот же момент мы же, в принципе понимаем, что еще не очень готов для таких отношений трудовых, коллективных. В коллективе трудовом вот именно для таких. Получается, что вроде, как мы его обманываем, а ведь он хочет.” (Родитель, Внешний, Сын 12 лет)

Трудоустройство людей с РАС в представлении родителей

По мнению родителей, работодателям важно знать, что **все люди с РАС разные**, и речь идет *“о широком спектре индивидуальных особенностей”*, и люди с РАС - не гении и не люди, которые ни на что не способны, а нормальные люди с похожими жизненными траекториями. Не хватает **историй успеха**.

- Родители приводят примеры Трудоустройства высокофункциональных людей с синдромом Аспергера - сфера IT, наука и пр.
- Остальные случаи - **по договоренности, часто неформально**: либо туда же, где работают родственники, либо хорошие знакомые, либо речь идет о **семейном бизнесе** - очень редко говорят о системных случаях трудоустройства
- Большая проблема: противоречие между возможностью получения пенсии по инвалидности и желанием трудоустройства. **Страх, что зарплата ниже пособия**
- **Мастерские** многие не рассматривают из-за ограниченного перечня занятий. Есть заинтересованность в таких мастерских, которые производили бы *“товары, которые нужны каждый день, на которые всегда есть спрос”* (как, например, НКО “Простые вещи” в Санкт-Петербурге)

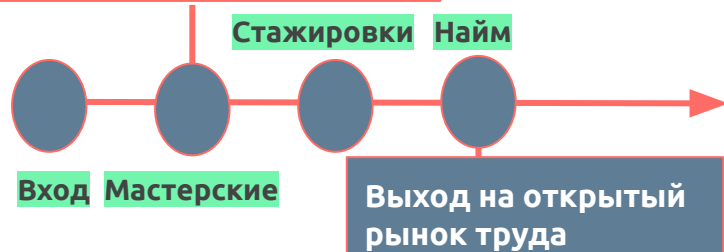
Противоречие в восприятии мастерских эксперты VS родители

Эксперты: мастерские - профессионализация и социализация, **подготовка** к выходу на открытый рынок труда (привыкнуть к самостоятельной работе, заработку, отдельной жизни). Только часть ребят остается в мастерских.

VS

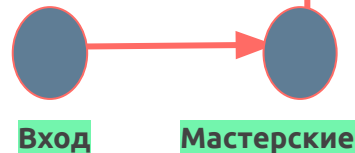
Родители: мастерские - единственное место работы, подходит только тем, кому интересна именно эта работа, не дает социализации и возможности выхода на открытый рынок труда.

Мастерские: социализация, обучение, работа



“Многие вообще не представляли, что нужно приходить вовремя, обязательно работать, нельзя просто поотдыхать. Потом эта связка начинает работать, они для будущей работы начинают понимать” (Эксперт, Антон тут Рядом)

Мастерские как единственное место работы



Открытый рынок труда - Найм

“Я очень не хочу, чтобы мой ребёнок оказался в сегрегированной среде, даже трудоустроенный - в специальных мастерских, Антон тут рядом например”. (Родитель, внутренний, по материалам опроса)

Оптимальные схемы взаимодействия с работодателями

Для родителей оптимальным представляется сопровождение молодых взрослых с РАС в трудоустройстве - есть запрос не только на предпрофессиональную подготовку, но и в целом на **посредника между человеком с РАС и рынком труда**.

- Часть родителей считает, что лучше, чтобы такой **сопровождающий приходил к работодателю извне**, помогал адаптировать процессы и составлять чек-листы для сотрудника с РАС, а затем после нескольких месяцев сопровождения переходил бы только к периодическому контролю
- При этом некоторые родители опасаются, что такой внешний “рабочий тьютор” **нуждался бы в оплате самим человеком с РАС** и уменьшал бы его зарплату, небольшой размер которой, по мнению этих родителей, конкурентное преимущество сотрудника
- В таком случае родителям представляется оптимальным **выделение куратора на стороне работодателя**, тем более что человеку с РАС часто важен налаженный контакт с конкретными людьми

Ограничения и сильные стороны детей с РАС

Ограничения и особенности

- Несамостоятельность, потребность в руководстве
- Утомляемость - ограничено внимание и физические силы - нужны перерывы (ex:20мин занятие, 20 отдых)
- Головные боли, неприятие шума, температур
- Сложности с концентрацией, восприятием абстракций, подтекстов
- Чтобы запомнить (тест \ действия), нужно большое число повторений - под руководством
- Проблемы с мелкой моторикой
- Медлительность, сложности с ориентацией во времени
- Невербальность - общение через альтернативные средства коммуникации (планшеты и тд)
- Замкнутость, может терпеть и не просить о нужной помощи
- Сопутствующие физические проблемы

Сильные стороны

- Они делают ту работу, которая нормотипичным людям может казаться слишком рутинной, монотонной, однообразной (но нужен интерес к сфере, контроль и разбивка на шаги, чек-лист)
- Организованность, аккуратность (ex: рабочий стол)
- Приверженность к соблюдению жестких правил
- Любовь к животным (у нескольких человек)
- Доброта, неприятие насилия
- Ценность возможности работать, приносить пользу для человека с РАС выше

“Вот они не раздражаются от рутинной работы. Они абсолютно четко всю жизнь могут делать монотонную работу и быть счастливыми, потому что они приносят пользу. И они счастливы от того, что приносят пользу и их ценят.. Он на работу ходит, он такой же как все. И это большое счастье.” (Родитель, внеш, сын 20 лет)

Интересы и возможные профессии

Специфические интересы

9-11 лет - метро

с 8-9 лет - уход за собакой (готовить, кормить, медуход), взаимодействие с кошкой

Уход за растениями - помощь на даче, проект в Царицыно

“Маниакальная” любовь к порядку

Любовь к музыке

Интерес к готовке

Занятия спортом

У более взрослых: интерес к проблеме РАС - отсюда интерес к психологии

Возможные профессии

Кинология, уход за животными

Ветеринар

Работа в приюте для животных

Подсобный рабочий в зоопарке

Помощник в конном клубе

Рабочий по уходу за садом

Повар, помощник повара, рабочий кухне

Клинер, уборка офиса, дома, предприятия, склада

Помощник кузнеца

Подсобный рабочий в кафе (собрать, разложить, посчитать)

Волонтер, участник программ для детей с РАС

IT - тестирование нейросетей

Работа с документами: подбор документов по списку и требованиям, заполнение форм

Академическая психология, социальные науки - особенно в теме изучения РАС

“Из всей нашей семьи, он единственный к кому идут дворовые кошки. В целом, вот так, брат мой называет «кошачий» папа” (Родитель, внешний, сын 15 лет)

Результаты сплошного
опроса родителей фонда
Искусство быть рядом

Основные характеристики подопечных фонда*

- **Пол.** Среди дети опрошенных-подопечных фонда поровну представлены девочки и мальчики
- **Возраст.** Половина детей 12 лет, треть детей 11 лет, шестая часть – 13 лет
- **Формат обучения.** Все дети учатся очно, в обычных школах, часть – в ресурсных классах с инклюзией. Большинство детей учатся в 4м классе, трое – в 5м классе.

*Методологические замечания:

- Результаты опроса описываются в долях и процентах, однако стоит отметить, что выводы не носят строгого статистического характера и отсылка к процентам носит иллюстративный характер, так как были опрошены 12 человек – родители всех подопечных фонда
- Были опрошены родители подопечных фонда – таким образом, мы рассматриваем интересы, сильные стороны, ограничения и возможности профориентации и трудоустройства подопечных фонда через призму восприятия их родителей

Школьные и внешкольные занятия

Как среди школьных, так и среди внешкольных занятий подопечным фонда больше всего **нравятся спорт и творчество** (музыка и рисование). Их они и посещают чаще всего, с 6-8 лет

- **У большинства детей есть любимые школьные занятия** – однако у 3 девочек в школе любимых занятий нет.
 - Самые любимые школьные занятия связаны со **спортом** (физкультура, йога) и **творчеством** (музыка и рисование). На третьем месте – окружающий мир.
 - Также есть те, кому нравится **математика, труд, кулинария**. Одному ребенку нравятся все предметы
- **Не любимые занятия в школе** есть у чуть меньшей доли опрошенных – 7 детей.
 - Не любимы: чтение и русский язык. Кто-то не любит математику, кто-то не любит физкультуру, упоминают и домашние задания в целом
- **Внешкольные занятия** также, в основном, **спорт и творчество**, большинство детей уже занимаются **3-6 лет**. Также дети ходят на занятия с логопедами и другими педагогами (АВА-терапия и кинезиотерапия)
 - **Спорт** – плавание, каратэ, ОФП, йога, греко-римская борьба
 - **Творчество** - школа искусств, муз школа для детей с РАС, хореография

Интересы и любимые занятия

Готовка, творческие занятия и интерес к животному миру и мультфильмам – часто интересуют подопечных фонда

- **Яркие интересы** – то, что интересует ребенка больше всего – есть практически у всех подопечных фонда (кроме 1 человека).
 - **Готовка и кулинария** – встречаются чаще всего (и эксперты от НКО в интервью подтверждают значимость этого интереса для людей с РАС) (4 человека)
 - **Песни, стихи, музыка** - на втором месте (3 человека)
 - **Животный мир и интерес у мультфильмам** делят третье место (по 2 интересующихся)
 - **Одиночные:** насекомые, прически, образы цифр и букв. рисование
- **У большинства детей есть занятия, которые они могут делать долго:**
 - Это либо **творческие занятия** (лепка, рисование и прослушивание музыки), либо игры и просмотр **видео на планшете**. Либо **спорт** (2 человека) или сборка паззлов (1 человек)

Сильные стороны и ограничения

Сильные стороны и ограничения отражают то, что **все люди с РАС – разные**. За **исключением ограничений**, которые связаны со **сложностями** с чтением, счетом и написанием, а также истощаемость, дефицит внимания и самостимуляции \ вокализации, которые есть у многих подопечных, личные склонности зачастую противоположны. **Сильные и слабые стороны каждого человека с РАС всегда индивидуальны.**

- Если у одного из подопечных сильная сторона – **склонность к порядку**, систематизации, усидчивость и склонность к монотонной работе, то у другой – развито **творческое мышление и креативность** и нетерпение к правилам и инструкциям.
- У одной **сильная сторона – исполнительность**, у другого – **поиск нестандартных решений**
- Кто-то легко запоминает тексты, кому-то легко общаться, кто-то спортивен и вынослив, кто-то легко осваивает ручной труд, у кого-то хорошая математическая память. То же самое с ограничениями: у кого-то проблемы с мелкой моторикой. а у кого-то – с общением со сверстниками.

Профориентация и трудоустройство – восприятие родителей подопечных фонда

Для родителей крайне актуальны темы профориентации и будущего трудоустройства их детей

- Многие родители считают, что **занятия по профориентации актуальны с 11-12 лет, то есть, в настоящее время**, часть полагают, что лучше начинать уже с 9-10, один человек – с 15-16. При этом три четверти родителей считают, что **их ребенок готов к профориентации. Все родители считают** необходимым **вникать в тему профориентации** заранее.

Подавляющее большинство родителей **оценивают важность темы трудоустройства их ребенка на 10 баллов** из 10. При этом о конкретной **профессии** думали **менее половины** родителей, из них:

- Несколько родителей среди вариантов называют **кулинарию** (пекарь, повар, помощник), на втором месте – уход за **животными** (животноводство, зоопарк и пр). На третьем месте – **ручной труд** (сортировка, фасовка, сборка, столярка, складской работник и пр). Также **единично упоминаются** программирование, компьютерная графика, работа фитнес-инструктора, модели, актера и пр.

Профориентация по опроснику Климова*

Направление **Человек-Природа** – самое актуальное для подопечных фонда: родители всех подопечных фонда смогли выбрать в нем профессии, потенциально подходящие их детям. По остальным направлениям было от трети тех, кому не подошла ни одна профессия из списка раздела.

Человек-Природа

- **Заготовка продуктов, эксплуатация природных ресурсов** (сортировка продуктов, дров, предметов для природных арт- объектов) – наиболее популярна. Вероятно, ближе всего к теме **кулинарии**.
- Также очень популярна тема ухода за растениями и животными:
Уход за животными и растениями, Преобразование, переработка (уход за растениями в парке, формирование дорожек, уборка мусора) и восстановление растений (отслеживание болезней растений, уход, посадка новых), а также их **изучение, описание** (учет, ведение картотеки, архива) – также отметили несколько родителей

* Родителей просили выбрать потенциально подходящие их ребенку профессии из предложенного перечня по направлениям: Человек-Природа, Человек-Техника, Человек-Человек, Человек – Знаковая система и Человек – Художественный образ. Подробнее в приложении к Отчету – Инструментарий исследования

Профориентация по опроснику Климова (2)

Человек-Художественный образ

- Изготовление изделий по образцу (**реставратор, оформитель** и пр.) – отметили треть родителей, на втором месте - воспроизведение, копирование, размножение произведений (**мастер по росписи, шлифовщик по камню, маляр, мозаика**), на третьем - создание (**керамист, скульптор, художник**) и **ремонтные работы**. Треть не нашли подходящего.

Человек-Знаковая система

- Преобразование, расчет, сортировка (**почтальон, сортировщик документов**) - отметило около половины родителей, на втором месте распознавание символов (**дешифровщик**), на третьем – хранение и систематизация документации (**библиотекарь, составитель картотек**).

Человек-Техника

- Не выбрало более половины родителей, среди выбравших наиболее популярны: преобразование деталей, механизмов (**изготовление деталей механизмов вручную, слесарно-сборочные работы, изготовление пищевых продуктов**) и восстановление предметов, **ремонт книг, переплет**. На третьем месте **работа с оргтехникой и компьютерами**

Человек-Человек

- Помощь действием **во время спортивных, культурных мероприятий** и участие в спектаклях, выступлениях, показах мод и пр. выбрали по 40% родителей.

Родители подопечных фонда - цитаты

Они могут быть очень эффективны в узких областях и на небольших участках работ, связанных со сферой их интересов. Очень часто требуют сопровождения и поддержки в работе.

Очень хочется узнать об историях успеха для людей с РАС. Но не про силиконовую долину! А про людей с РАС и умственной отсталостью. Возможно потенциальная работа не требует особой профориентации или обучения. Можно же научить конкретным навыкам на месте и это скорее наш вариант, для низкофункциональных детей с РАС, но как найти это место? Или создать его? А в условиях в принципе существующей безработицы, трудоустройство людей с ментальными нарушениями становится сверхсложной задачей.

Нужны очень четкие и последовательные инструкции, желательно адаптированные индивидуально, нужно дополнительное время для отдыха. Люди с РАС очень хотят быть успешными и могут быть очень талантливы.

Если совместить ее интересы + простой понятный функционал + посильную занятость по времени + поддерживающую среду и ресурс = шанс быть трудоустроенной и полезной

К таким людям нужен индивидуальный подход

Работодатели

Представления и опыт
трудоустройства людей с
ментальными
инвалидностями в целом и с
РАС в частности

Общее для
работодателей всех
категорий

Основные страхи и опасения работодателей

“Невозможно уволить человека с инвалидностью”

Юридические сложности найма и увольнения

Неясно, возможно ли общение с другими сотрудниками

Сотрудник с РАС не впишется в коллектив

Любой вред здоровью сотрудников это также проверки и штрафы

Причинит вред другим - агрессия

СТРАХИ

Страх проверок и штрафов

За не обеспечение предусмотренных законом (часто излишних и формальных) условий труда

Сотрудник с РАС причинит вред себе

При высокой потребности в людях рабочей специальности, неясно, могут ли люди с РАС работать с потенциально опасными предметами (садовый, кухонный инвентарь) или в потенциально опасных местах (склад, где есть погрузчики и тяжелые грузы)?

Разрыв ожиданий: рабочие специальности и опасность

Работодатели боятся брать людей с ментальной инвалидностью на рабочие специальности, опасаясь травм и связанных с ними издержек

- По мнению родителей, экспертов НКО, педагогов людям с РАС часто подходят **рабочие специальности**
- При этом **предложение труда на ручной труд может быть ниже запроса**: люди не хотят идти на не престижную, физически затратную, либо монотонную работу - и создается **ощущение, что это оптимальная ниша для части людей с РАС** (физически сильных)

НО!

- **Крупный бизнес** не хочет нанимать людей с РАС из-за высокого темпа, многозадачности и опасности работы (склады, погрузчики и пр)
- **Мелкий бизнес** опасается травм, не знает, можно ли доверять инструменты, боятся проверок и пр.
- Кроме того, рабочие профессии на сегодня **высоко конкурентны**, в них часто нарушаются трудовые права (низкий заработок, переработки, работа не по контракту) - возможно, **вне патронажа НКО** не подходят для людей с РАС

“Нам нужны пропольщики, очень нужны. Мы можем дать поле деятельности для него, для работы, для обучения. Но только с наставником ответственным за за них. Очень ответственно, опасно. Мы даже не можем понять, насколько. У нас есть журналы безопасности работ, охраны труда. Мы проводим инструктаж. Вот, пришел человек с особенностями развития. А он несет ответственность за свою безопасность? Он – понял инструктаж?” (Работодатель, Садовая компания)

Основной запрос работодателей - информация

Чем больше информации, тем меньше стереотипов и страхов

Широкая социальная кампания с информированием о людях с ментальной инвалидностью в целом и РАС в частности - **нормализация**. Этичная терминология

Информация для старта найма людей с РАС

Справочный сайт с информацией о РАС, особенностях поведения, юридическое оформление, адаптация рабочего места, функционала итд

“Горячая линия” для работодателей по любым возникающим вопросам

Конкретная организация \ люди, которые все время будут на связи

“Нет в принципе как таковой разъяснительной работы, популяризации, как говорят сейчас про COVID: что можно, что нельзя и в общем. Как про инсульт: что и как делать, простые инструкции на каждый случай жизни, когда мы понимаем как действовать.” (Работодатель, Сфера Культуры, Царицыно)

С нарастанием информированности растет запрос на сопровождение от НКО работника с РАС

Работодатели до вхождения в тему взаимодействия с людьми с любой инвалидностью **не имеют представлений**, кто такие люди с РАС, **какую работу могут и какую не могут выполнять.**

Запрос на информацию



Запрос на сопровождение

Включенность в работу с людьми с инвалидностью
(в качестве клиентов и\или сотрудников)

Работодатели, у которых есть **сотрудники с инвалидностью**, не опасаются за юридические аспекты, но остается непонимание, что нужно для эффективной работы - есть уже **запрос на сопровождение человека** с РАС

Информированные работодатели - **запрос на сопровождение**

“Когда напряжение снято, работодатель уже осведомлен, где он может взять информацию, он туда может в любой момент позвонить и ему квалифицированно, экспертно точно скажут, как, что делать в любой возникшей ситуации - это важно” (Работодатель, Царицыно)

Запрос на профиль сотрудника

У работодателей есть запрос на расширенную информацию о сотруднике с РАС, однако важен вопрос конфиденциальности.

Запрос работодателей

- Запрос: **знать особенности** характера, мотивации (что нравится и пр), ограничения в поведении и действиях, тип предпочитаемой деятельности, условия. Возможно даже личное: хобби, семья, домашние питомцы и пр.
- **ИПР** (индивидуальный план развития) - есть сейчас, но это только общие рекомендации по режиму работы и общая информация о типе ограничений

Опыт НКО

- У нескольких НКО, которые занимаются профессионализацией и трудоустройством людей с РАС, **есть опыт составления личных профилей** - НО! именно для внутреннего пользования - профиль включает личную, **конфиденциальную информацию** о человеке
- Скорее это знакомство работодателя с соискателем по рассказу эксперта

“Мы просто показываем обычное резюме, и на словах уже рассказываем про каждого кандидата, работодатель выбирает. Можем с несколькими познакомиться. Т.е., какие-то все-таки данные около медицинские, какие-то динамики мы все-таки считаем, что личное для человека. Поэтому работодателям такие вещи не рассказываем.”
(Эксперт, Антон тут рядом)

Зачем компаниям люди с РАС?

Работодатели, представители НКО и эксперты рынка выделяют схожие выгоды программ для людей с ментальной инвалидностью и РАС

Финансовый рост компании

- Сотрудники с **разными бэкграундами**, в том числе с инвалидностью, привносят свое **нестандартное видение**



- **Эмоционально близкий** "добрый бренд"
- **Причастность** через покупку
- Люди с инвалидностью - **потребители**

- Вклад в **корпоративную культуру**
- **Вовлеченность сотрудников**
- Чувство **удовлетворенности** работой - **миссия**
- Новые необычные задачи - **креативность**

Интересно, что **налоговые стимулы и квотирование** работодатели и эксперты рынка труда упоминают как **вторичный, технический вопрос**

Зачем компаниям люди с РАС - цитаты экспертов рынка труда

“В ближайшие 10 лет мы как раз вступили в тот период, когда у нас гэп рождаемости в стране, мы будем сейчас сталкиваться с дефицитом молодых специалистов. За них конкуренция очень высокая. А молодежи очень важно работать не просто в какой-то шарашкиной конторе, а чтобы бизнес был социально ответственным. Помимо того, что ты производишь шоколадки – ты должен быть классным для работодателя, и для работников, для клиентов... И, как раз равные возможности – это тоже стирание границ. И, вот это вот как раз «человек мира» и «равные возможности» - мне кажется – это общий тренд, тенденция развития общества. Минимум разных дискриминаций, максимум – равенства. Еще один аспект юридический, конечно же. В нашей стране в работодателях есть обязанность трудоустраивать людей с инвалидностью – это налоговые льготы. Это – тоже является стимулом для многих компаний – смотреть в эту сторону, расширять свои горизонты.” (Эксперт рынка труда, Headhunter)

“Я бы предложение сделала: «приходите, нужны ваши идеи, энергия, готовность и желание помочь, даже если в вашей компании нет таких возможностей». Я бы не отсекала, например, тех работодателей, которые говорят: «У нас, условно говоря, 20 человек работает. Мы – маленькие, ну, нет возможности». Вы поучаствуете идеями, примерами, кейсами и т.д. И это бы сработало, потому что отзываются у нас на это хорошо. И это как раз та часть, которая и коллектив спланирует. Работодатель говорит: «А что я от этого получу?» - а мы говорим о том, что вы получите тимбилдинг, который не искусственно создается веревочными курсами, а реальными вещами, которые затрагивают ценностный слой. И вы получите лояльность потребителей, потому что если работодатель участвует, даже если не может взять, но принимает в этом участие, то конечно, люди к тебе будут относиться по-другому. Вот тебе – лояльность к тебе». (Эксперт рынка труда, HR)

Что необходимо изменить для возможности трудоустройства людей с РАС с точки зрения законодательства

- **Законодательно**
 - Ввести **возможность стажировок**, пробного перед наймом для определения продуктивности работы
 - Запустить **государственную программу по дотируемому сопровождению трудоустройства** - аналогично тьюторству при обучении сейчас (*“чтобы за человеком с инвалидностью приходили деньги”*)
 - Расширить возможности трудоустройства по типам инвалидности
- **При поддержке государства:**
 - Запустить **широкую информационную кампанию о найме, работе, жизни людей** с различными инвалидностями, в том числе ментальными
 - Создать **горячую линию для работодателей** по всем вопросам (юридическим, социальным, психологическим), связанным с трудоустройством людей с РАС

Люди с РАС в НКО

Роль НКО при трудоустройстве людей с РАС - это “люди которые помогут соединить кандидатов с работодателями”

Опрошенные эксперты из НКО стремятся закрыть две лакуны:

- помогать в профориентации подросткам и молодым взрослым с РАС
- участвовать в сопровождаемом трудоустройстве

Причины в том, что “организации, которые занимаются детьми (раннее вмешательство), организации, которые помогают взрослым, их очень мало, но они есть, то **проектов для подростков практически не было**....я ходила и общалась с большинством игроков, с лидерами, и мне все как один говорили... если затронута сфера поведенческая, коммуникативная или интеллектуальная, то таким ребятам помочь не может” (Эксперт, Обнаженные сердца)

И в том, что “процесс сопровождаемого трудоустройства сейчас определен как помощь в поиске работы, в прохождении собеседования и в том, чтобы добраться на транспорте до места работы. [Людьми с РАС] необходима поддержка в процессе выполнения трудовых функций. Здесь **нет государственной услуги сопровождения на рабочем месте.**” (Эксперт, Обнаженные сердца)

Видение полного цикла профориентации и трудоустройства представителями НКО

Оптимально сопровождение на всем пути на открытый рынок

Предварительное тестирование:

- карта интересов и мотивации, навыков для работы на открытом рынке труда (уровень, развитие)
- Реализовано: Все получится, Простые вещи (таблицы \ CRM-система)

Предпрофессиональная подготовка:

- Пробы по направлениям (мастерские, обучающие программы)
- Повышение социальных навыков - аналог карьерного консультирования (как добраться до работы, как проходит собеседование, как строится работа, как себя вести и тп)

Стажировки и сопровождаемое трудоустройство

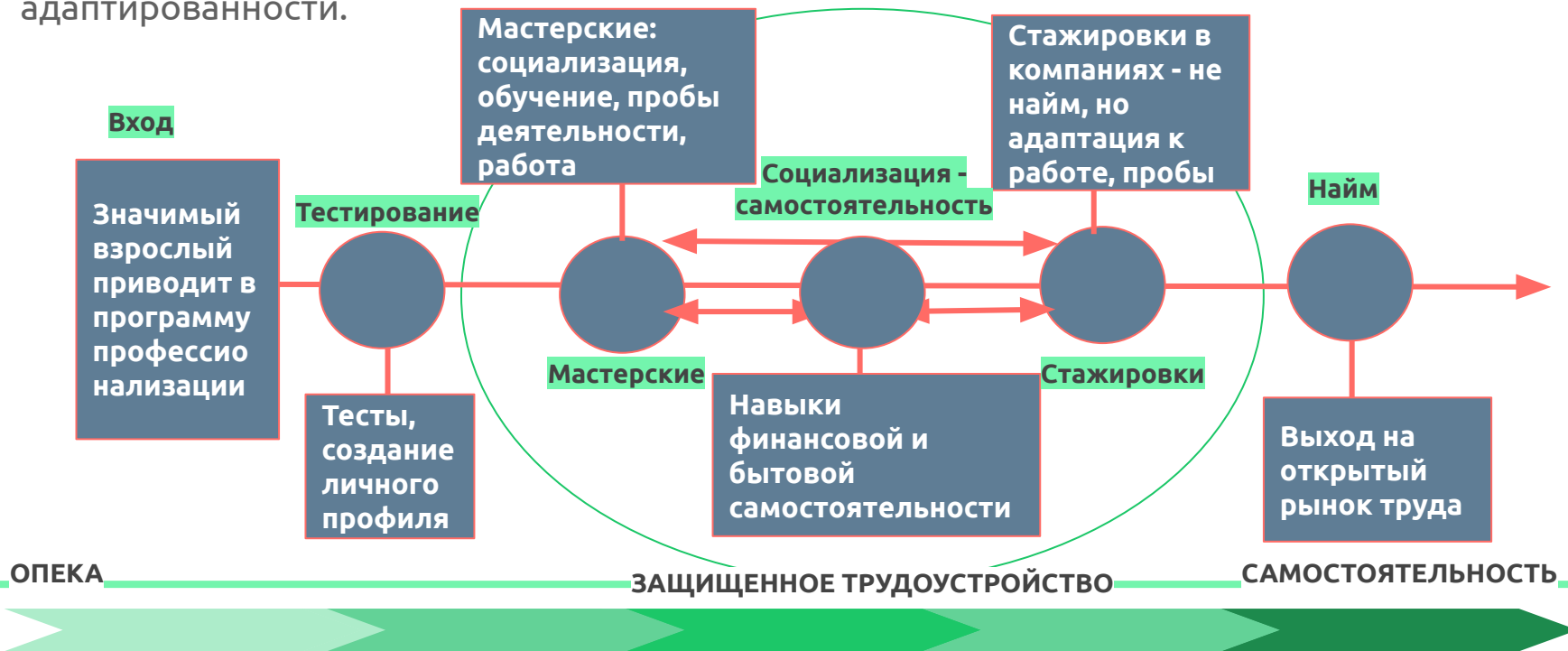
- Внешний работодатель + наставник, который сопровождает все этапы трудоустройства
- работа с вакансиями
- информирование, тренинги и тд

Открытый рынок труда

- выход в самостоятельный найм
- ниже регулярность сопровождения, но **есть поддержка и отслеживание**

Этапы выхода на рынок труда

Общая схема движения: от опеки родителей и НКО к самостоятельности. При этом индивидуальная траектория может включать циклы: например, из мастерских на стажировки, и обратно. Также мастерские могут быть разной степени адаптированности.



Принцип трудоустройства: сопровождение + кастомизация

(создание рабочих мест под навыки конкретного человека)

- Работодателям нужен сотрудник, который был бы **эффективным** и **приносил прибыль**. У них есть желание быть **социально ответственными** - это повышает лояльность бренду.
- Эксперты считают, что людям с РАС важно делать то, что соответствует их навыкам. Это позволяет им **самореализоваться** и избежать выгорания.

Решение - **кастомизированное трудоустройство**:

- Поиск и формирование (выделение функционала) вакансий **под конкретного человека**
- Как возможна кастомизация?
 - Вход консультантов от НКО в компанию для **пересмотра функционала** и предложений, что могут делать люди с РАС
 - Привлечение компаний к **“мозговым штурмам”** (Кем могли бы работать в таких компаниях эти люди?)

Практический пример кастомизации

НКО могут успешно формировать рабочие в сотрудничестве с работодателями, **анализируя бизнес-процессы** компании:

*“такое тоже было... потенциально они были готовы с нами работать. Они вот да-да-да, мы готовы, но мы совершенно не понимаем, куда этого человека, какую работу ему можно поручить. **Тогда мы проводили мониторинг бизнес-процессов компании и поняли, что вроде бы здесь есть слабое звено, есть рутинная работа, которая у всех остальных сотрудников отнимает массу времени.** А если мы вот сюда посадим как раз человека с особенностями развития, то он будет выполнять эту одну операцию, и он значительно быстрее адаптируется с этой одной операцией, будет совершенно счастлив, а остальные сотрудники, вот эти, полчаса, 40 минут в день смогут затратить на какие-то свои стратегические задачи. **И в конечном итоге тоже будут приносить больше прибыли компании.** Всё так и получилось, в итоге человек работает вот уже 6 лет” (эксперт, Лучшие друзья)*

«Всегда на связи» с работодателем и семьей – такова формула успешного сопровождения*:

- *«абсолютно любые вопросы... юридические и неюридические... по телефону... кофе выпить»* (эксперт, Лучшие друзья)
- *«родителям мы всегда тоже даём фидбэк, просим их потренировать какой-то навык дома, если в этом есть необходимость»* (эксперт, Лучшие друзья)

*Так видят успешное **сопровожаемое трудоустройство** эксперты, которые занимаются с людьми со сложными формами РАС

Метафоры экспертов выражают суть оптимального трудоустройства людей с РАС

Наиболее часто встречающаяся метафора - это **“звено в цепи”**. Что она означает?

- Работа должна быть **конкретными действиями**, результат которых очевиден здесь и сейчас, потому что некоторым людям с РАС бывает сложно ощутить важность далеких и абстрактных целей.
- Это оптимально подобранная **последовательность** действий. Кто-то хорошо делает последовательности из 2-3 действий, а кто-то из 15-20 и намного больше.
- Главное, что эти действия **встраиваются в более широкий рабочий процесс**, в котором человек с РАС находит себе место. Он их делает хорошо, они ему **понятны и приносят удовольствие**.

Один из респондентов разворачивает это видение с помощью **образа парка аттракционов**. Оптимальная работа - это часть большого процесса, она понятна человеку с РАС и может быть частью его повседневной жизни, а задачи соответствует его текущим навыкам:

- *“Например, мне кажется, что была бы супер затея подходящая для многих – какой-нибудь парк аттракционов, в котором надо каждый вечер проходить и все эти аттракционы расставлять по местам. А каждый день приходить, и приклеивать листовки. **И все это – часть большого процесса... шестеренки крутятся, и каждый из ребят просто выполняют свое маленькое дело в нем...**”*
- *“А после этого – иду и еще собираю раскиданные мячики по всему залу, складываю их в коробку. **И это – часть рутины, которая повторяется изо дня в день**. Я, может быть, не знаю, что это парк аттракционов или еще какое-то место, но я знаю, что моя жизнь устроена вот так. Я сначала делаю одно, потом – другое, потом – третье. **И, в этом и заключается мотивация моей деятельности....**”*
- *“...когда аттракцион начинает действовать, на кнопку нажимает человек с ментальной инвалидностью.... Это – просто кнопка «включение»... **Это может сделать кто угодно**”*
(Эксперт, Мастера и Маргарита)

“**Ближе к телу**” - метафора, которую использует один из экспертов для описания работы, она подойдет людям со сложными формами РАС.

В этой метафоре главное, что:

- Она описывает работу, смысл которой понятен на уровне телесных потребностей и ощущений
- Это деятельность, которую совершает человек с РАС каждый день, она связана с его бытом и домашнем окружением

Примеры такой работы - это приготовление еды, сортировка, уход за животными. К тому же, такая телесная работа - это место взаимопонимания людей с самыми разными особенностями.

*“А еда – это то, что ясно, потому, что это связано с моими собственными потребностями. **Любой человек** любит поесть. Любой человек любит еду в каком-то виде. И, непосредственно, когда человек с умственной отсталостью может разделить с человеком не умственной отсталостью – это то, что **нам обоим одинаково интересно и понятно**. Поэтому, это очень хорошее поле для пересечения людей с разными видами инвалидности.”* (Эксперт, Мастера и Маргарита)

Как эксперты оценивают объем поддержки, который нужен большей части людей с РАС на рабочем месте?

«...может быть в последнем действии» понадобится поддержка или подсказка
(Педагог)

Респондент говорит о том, что будет, если хотя бы в чем-то одному человеку с РАС на работе понадобится помощь, даже самое маленькое действие, например, напоминание. Это означает, с его точки зрения, что **человеку с РАС на рабочем месте нужен “тьютор”**, который соответствует двум требованиям:

- он должен хорошо понимать, **кто такие люди с РАС**
- он должен **разбираться в рабочем процессе**, частью которого является человек с РАС, чтобы подсказать

Профиль человека с РАС как сотрудника

Многие работодатели считают, что человеку с РАС необходим расширенный личный профиль. Эксперты отмечают, что его можно построить на основе урезанной карты навыков и дефицитов АВА-терапии

Запрос работодателей и экспертов НКО на информацию о каждом конкретном человеке при входе в работу: мотивация, особенности, интересы (вплоть до хобби), ограничения,

ПЛЮС

Опыт некоторых НКО: использование эксель-таблиц (Простые Вещи, Спб) и CRM-системы для обозначения уровней компетенций подопечного и их прогресса, особенностей, склонностей

“Построение карты с помощью профориентации позволило бы понять, какие навыки у человека сильны и на что можно опереться. Дать ее в каком-то адаптированном виде работодателю. Интерпретировать, чтобы было понятно, что человек может делать хорошо, в чем нужна поддержка, что точно не его.” (Эксперт, Контакт)

Профиль человека с РАС - содержание

Профиль подопечного - создается при входе в процесс профессионализации и трудоустройства, в нем отмечают итоги тестирований (навыки, компетенции, коммуникация), прогресс, мотивация и так далее

- Личный профиль в том или ином виде (от Excell-таблиц до CRM-систем) **используют НКО, которые занимаются профессионализацией и трудоустройством** людей с РАС: Простые вещи, Все получится (Программа Сбербанка с фондом Рауль и Центром трудоустройства Работа-и), Мастера и Маргарита и другие
- В личном профиле описывается:
 - **Базовая информация** о человеке (пол, возраст, контакт - значимый взрослый, контакт в экстремальных ситуациях и тп)
 - **Навыки и их прогресс:** что хорошо делает, какую деятельность внутри и вне мастерских можно поручить, в чем трудности - что нельзя поручать
 - **Поведение и особенности:** предпочтения, увлечения, особенности поведения (чего боится, на что ярко реагирует, как успокоить и пр.)

“И мы создали таблицу, в которой прописываем особенности человека и те операции, которые он может делать или то, что он сможет сделать через какое-то время. И с такими большими таблицами по каждому мы стараемся чекать какой-то период, раз в месяц, например, и анализировать, что меняется, не меняется, как вообще дела.” (Эксперт, Простые Вещи)

Трудоустройство людей с РАС в НКО

- **Единичные случаи - НКО как прямой работодатель для человека с РАС**
Как работодатели НКО столкнуться с теми же проблемами, что и другие работодатели - несмотря на понимание темы РАС, и упустить, что нужен:
 - **чек-лист** и четкие обязанностей
 - подготовка **рабочего места**
 - организация **поездки** на работу, **ориентации** в офисе

“Первое что она сделала - упала на пороге ... особенности координации и проблемы со зрением.... раковина не мыта, под столом не протерто... Мы поняли, что надо было чек-лист. Если очевидно нам, если очевидно другому человеку с РАС, не очевидно ей, все индивидуально” (Эксперт, Контакт).
- **Основная роль НКО - агент рабочей социализации, адаптации и трудоустройства**
 - Профориентация - мастерские - открытый рынок. Трудоустройство в рамках НКО как **часть адаптации к открытому рынку** труда

Крупный бизнес

Возможности и ограничения крупного бизнеса в найме РАС

Крупные работодатели наиболее склонны к входу в тему программ равных возможностей. Многие не готовы нанимать людей с РАС, но даже в этом случае они могут быть базой для подготовки к найму (проф.подготовки и стажировок).

ВОЗМОЖНОСТИ:

- **Глобальные тренды равных возможностей и устойчивого развития.** Заинтересованы в образе социально ответственного бренда равных возможностей. Есть номинации HeadHunter (Победители: Burger King, SAP)
- У крупных компаний **больше ресурсов** - проще выделить тьюторов, средства на доп. оборудование рабочих мест. Часто есть подразделения для работы с НКО и фондами
- **ВАЖНО!** Часто компании могут быть местом **стажировок**, даже если не осуществляют найм. Они могут заменять \ предварять найм
 - Школа Ремонта Леруа (интервью)
 - Melon Fashion Group - стажировки в магазинах одежды бренда и пр

ОГРАНИЧЕНИЯ:

- Часто для создания образа не нужен найм, а другие выгоды видят не все работодатели. Скорее склонны участвовать в акциях, чем в найме
 - В Икее всего 140 людей с инвалидностями на Россию
- **Крупный бизнес** не хочет нанимать людей с РАС из-за высокого темпа, многозадачности и опасности работы (склады, погрузчики и пр).
 - Так, в Леруа есть обучение для людей с ментальными инвалидностями, но на работу они их брать не готовы из-за опасности травм
- При любых декларациях прибыль важна

Малый бизнес

Возможности и ограничения малого бизнеса в найме РАС

Малый бизнес отличается самым низким уровнем информированности и при этом обычно личная заинтересованность в этичности бизнеса. Есть спрос на сотрудников, достаточная гибкость и возможность неофициальной занятости, но нет доп.ресурсов

ВОЗМОЖНОСТИ:

- Большой запрос на **информирование** о людях с РАС - возможность включать в программы информирования, включать как экспертов и предлагать варианты трудоустройства и стажировок
- **Потребность в сотрудниках.** Нужны люди на монотонные, не статусные работы (от работы с документами до подсобных рабочих)
- Особенность России - у малого бизнеса часто есть **возможность неформального трудоустройства**, что позволяет избежать бумажной волокиты
- Часто есть **гибкость в рабочих часах**, часах пребывания в офисе и функционале

ОГРАНИЧЕНИЯ:

- Крайне **низкая информированность** о людях с РАС
- Очень важна **экономическая целесообразность** - не могут себе позволить больших вложений в адаптацию нового сотрудника, оборудование рабочего места и пр.
- Часто- **сезонный найм** с дальнейшим увольнением
- Многие зависят от личного отношения и установок не только главы фирмы, но и сотрудников HR-подразделений. **Возможно нужны кампании именно для HR**

Учреждения культуры

Возможности и ограничения учреждений культуры в найме

РАС

Учреждения культуры сочетают в себе плюсы социально ориентированного крупного бизнеса с минусами “неповоротливых” государственных компаний

ВОЗМОЖНОСТИ:

- Часто есть **адаптационные программы** для новых сотрудников вообще, в которые уже можно встраивать работу с встраиванием сотрудника с РАС
- Часто есть **опыт работы** с людьми с инвалидностью
- По ресурсности ближе к крупному бизнесу - есть возможность **выделить ресурсы на адаптацию** программ и рабочих мест, особенно при содействии государства

ОГРАНИЧЕНИЯ:

- Даже если есть опыт работы с сотрудниками \ клиентами с физическими инвалидностями, может не быть готовности нанимать людей с **ментальной инвалидностью**
- При **гос. собственности** \ большой доле гос. собственности сложные бюрократические процессы - почти невозможно переделать функционал (ex: библиотеки)
- **Негосударственные учреждения культуры** - большой объем работы, высокий темп, нет человеческих ресурсов для сопровождения

Эксперты рынка труда
об особенностях
российского рынка и
трудоустройстве людей с
РАС

Особенности российского рынка труда и люди с РАС

Эксперты по рынку труда со стороны hr-сообщества и компании HeadHunter обобщают видение российскими работодателями основных выгод участия в программах для людей с особенностями. И на первый план выходят **не прямые финансовые выгоды и продуктивность** их работы - а **включенность сотрудников и клиентов:**

- **Лояльность сотрудников**, особенно молодых сотрудников - эйджизм приводит к тому, что **нужны программы равных возможностей**: *“компании заинтересованы в молодых сотрудников, а для них, для поколения Z и младше, важен климат, социальная ответственность. А сейчас на рынок труда выходят “дети демографической ямы” - и до середины 2030-х работодатели будут бороться, чтобы их удержать (Эксперт рынка труда, HeadHunter)*
- **Лояльность клиентов**, когда растут продажи социально ответственных брендов

Эксперт в области HR также отмечает, что **адаптационные on-boarding программы при найме** (в которые эксперты и считают важным встраивать работу с сотрудниками с РАС) - **слабое место** наших компаний, а именно адаптация - ключевой момент найма людей с РАС

- *“Зачастую у человека нет KPI, что он должен постичь через неделю, чего ожидать через 2-3-4, кто ему ставит какие задачи, и на каком этапе. Почему бизнес этого не делает? Потому, что: а) молодой, б) не стабильный, с) очень мало кто рассчитывают, что его бизнес будет стоять еще 100 лет” (Эксперт hr-индустрии)*

**Благодарим за
внимание !**

**При возникновении любых вопросов пишите:
gegya.marina.moscow@gmail.com**