

АУТИЗМ И РАБОТА

Вместе мы сможем



Отчёт о положительном
опыте трудоустройства людей
с аутизмом по всей Европе

Autism-Europe

Autism-Europe – это международная ассоциация, созданная с целью защищать права людей с аутизмом и их семей, а также помочь им улучшить качество своей жизни.

Эти задачи ассоциация решает:

- Представляя интересы людей с аутизмом во всех учреждениях в Европейском союзе;
- Повышая степень общей информированности о надлежащем уходе за людьми с аутизмом, их обучении и факторах, необходимых для их благополучия;
- Содействуя обмену информацией, рекомендациями и опытом в сфере аутизма.

Autism-Europe – это головная организация, объединяющая более 80 ассоциаций родителей людей с аутизмом в 30 европейских странах. Представители Autism-Europe наладили структурированный диалог с ведомствами Европейского союза и Всемирной организации здравоохранения с целью защищать права людей с аутизмом. Кроме того, чтобы усилить своё влияние в Европейском союзе при выработке политического курса, Autism-Europe стратегически сотрудничает с другими организациями, работающими в сходных областях, такими как Европейский форум по проблемам инвалидности и Платформа социальных неправительственных организаций (Platform of European Social NGOs).

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.autismeurope.org



Дизайн и типографская работа оригинальной версии книги выполнены людьми с аутизмом

Издательство PASPARTA (Чехия)



Сотрудники издательства PASPARTA за работой

Дизайн данного отчёта был разработан сотрудниками с аутизмом издательства PASPARTA. PASPARTA – это социальное предприятие, которое было учреждено чешской организацией APLA, специализирующейся на вопросах аутизма. Это предприятие было создано с целью предоставить людям с аутизмом возможность трудоустройства в обстановке, адаптированной к их особенностям таким образом, чтобы они смогли максимально использовать свои уникальные навыки на общее благо. Издательство PASPARTA выпускает книги по вопросам образования, обучения людей с особыми потребностями, социологии, права и по другим темам.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.pasparta.cz

АУТИЗМ И РАБОТА

Вместе мы сможем



Отчёт о положительном
опыте трудоустройства людей
с аутизмом по всей Европе



«Наш Солнечный Мир»
Москва 2017

УДК 159.97+376+331
ББК 67.405
А 93

Аутизм и работа. Вместе мы сможем / пер. с англ. М. Шихиревой. – АНО «Наш Солнечный мир», 2017. – 64 с.

ISBN 978-5-9900021-8-0

Это коллективная монография, отчёт по вопросам и проблемам трудоустройства людей в разных странах. Цитируется Конвенция о правах инвалидов и то, каким образом соблюдаются права для разных групп людей с РАС в разных странах, приводятся примеры.

Научный редактор: Игорь Шпицберг
Редактор, корректор: Инна Карпенкова
Перевод с английского: Мария Шихирева
Дизайн, вёрстка: Михаил Щербов

© Autism-Europe, 2014
© М. Шихирева (перевод)
© АНО «НАШ СОЛНЕЧНЫЙ МИР», 2017

Информация об оригинальном издании отчета AUTISM AND WORK

Редакционная комиссия:

Аурелия Баренджер – Сусанна Сцилваси –
Эвелин Фридель – Гаральд Неерланд – Мария
Вронижевска – Клод Шмит
Aurélie Baranger – Zsuzsanna Szilvasy – Evelyne
Friedel – Harald Neerland Maria Wroniszewska –
Claude Schmit

**Исследования, текст, редакция
и координация работы:**

Nikki Sullings – Aurélie Baranger

Перевод на английский язык:

Dominic Theunis – Magali Vlayen

Дизайн макета:

Pasparta – www.pasparta.cz

Печать:

mmteam sprl – 02 262 1650 – Фредерик Мергрэт

На обложке представлены:

Примеры разнообразных возможностей
трудоустройства людей с аутизмом.
Фотографии предоставлены ассоциациями
Autisme La Garriga (Испания), APLA (Чехия)

Выражаем благодарность:

Evelyne Friedel, Miren Hurtado, Sandra Juncu,
французской ассоциации AFG Autisme,
итальянским ассоциациям ANGSA и ANGSA
Liguria, чешской ассоциации APLA, португальской
организации APPDA Coimbra, эстонскому
центру профессиональной реабилитации
Астангу, немецкой компании Auticon, испанской
ассоциации Autisme La Garriga, испанской
ассоциации Autismo Andalucia, французской
организации ESAT les Colombages, финской
ассоциации по вопросам аутизма и синдрома
Аспергера (The Finnish Association for Autism and
Asperger's Syndrome), итальянской организации
Fondazione Oltre il Labirinto Onlus, испанской
ассоциации GAUTENA, исландскому сообществу,

помогающему людям с аутизмом (The Icelandic
Autistic Society), американской компании Green
Bridge Growers, организации, помогающей людям
с аутизмом в Кувейте (The Kuwait Center for
Autism), итальянскому объединению Laboratorio
di Esplorazione Multimediale, филиалу компании
L'Oreal в Италии, Национальному обществу
аутизма в Великобритании (The National Autistic
Society), британскому обществу The Orchardville
Society, бельгийской компании Passwerk,
чешскому издательству PASPARTA, австрийской
организации Rainman's Home, венгерскому
фонду Salva Vita, немецкой компании SAP,
международной организации Specialisterne.

**Отчёт издан международной ассоциацией
Autism-Europe в 2014 году.**

Данный отчёт, а также более подробную
информацию о трудоустройстве людей
с аутизмом можно найти на сайте ассоциации
Autism-Europe: www.autismeurope.com

Отчёт издан при поддержке Генерального
директората по правосудию и потребителям
в рамках программы Европейского сообщества
по трудоустройству и солидарности «PROGRESS»
(European Community Programme for Employment
and Social Solidarity, PROGRESS).

**Международная ассоциация
Autism-Europe**

Rue Montoyer 39, B-1000, Brussels, Belgium
Телефон: +32 2 675 75 05
Факс: +32 2 675 72 70
Email: secretariat@autismeurope.org
Веб-сайт: www.autismeurope.org

ПРЕДИСЛОВИЕ

к русскому изданию

Возможность работать, иметь занятость, является одной из базовых потребностей любого человека взрослого возраста. Работа является той самой средой, в которой происходит становление человека, его самореализация. Неважно, какой сложности будет исполняемая деятельность, какой продукт возникнет в её результате. Важно то, что человек имеет возможность в повседневной жизни реализовывать свою естественную потребность во взаимодействии с окружающим миром. В том числе, в социальном взаимодействии.

Для людей, имеющих расстройства аутистического спектра, возможность иметь работу во взрослом возрасте важна так же, как и для любого «нормально» развивающегося человека. Люди с аутизмом очень разные, их возможности могут кардинально отличаться. Часть из них нуждается в поддержке для работы на открытом рынке труда, часть нуждается в специально организованных рабочих местах, для некоторых речь может идти только о социальной занятости. Тем не менее, их всех отличает целый ряд характерных особенностей, которые должны, безусловно, учитываться специалистами и общественными деятелями, призванными помочь им в обеспечении возможности трудиться.

Расстройство аутистического спектра является одним из самых серьёзных вызовов современному миру. Таких людей становится всё больше, и всё сложнее обеспечить их всем необходимым спектром поддержки, необходимой для полноценного существования в обществе. Эта не простая задача стоит перед всем человечеством, независимо от уровня экономического развития и территориального расположения каждой конкретной страны. В Евросоюзе огромную работу в направлении всесторонней поддержки людей с аутизмом и их семей осуществляет ассоциация Autism Europe, объединяющая экспертов (родителей и взрослых людей с аутизмом) со всей Европы и представляющая их интересы на уровне Евросоюза. Эта книга, изданная Autism Europe в 2014 году, призвана привлечь внимание всего Европейского сообщества на специальные потребности людей с аутизмом, познакомить всех с опытом успешного трудоустройства, реализованного в разных странах.

В Российской Федерации в последние годы происходят значительные изменения, направленные на признание прав людей, имеющих инвалидность, на их полноценное существование. Равноправное и счастливое. Каждый человек, независимо от уровня своих физических и ментальных возможностей, имеет те же потребности, что и все остальные. Те же желания и стремления.

Задача развитого, современного общества в том, чтобы обеспечить всех людей равными возможностями, каждому помогая в том, в чём необходимо. Центр реабилитации инвалидов детства «Наш Солнечный Мир» с 1991 года создает в России условия максимальной поддержки детей, подростков, молодых людей с аутизмом и их семей. В арсенале нашей организации множество коррекционных методов и различных сервисов, направленных на повышение их качества жизни. Одним из направлений нашей деятельности является поддержка взрослых людей с аутизмом самого разного уровня возможностей. В нашем Центре одновременно существуют проекты для взрослых людей с очень разными состояниями. Проекты для людей с тяжёлыми формами аутизма, многие из этих людей невербальны и имеют большие трудности с контролем собственного аффективного состояния и проекты для людей с синдромом Аспергера и высоко-функциональными формами аутизма.

В этой замечательной книге приведено много прекрасных, успешных примеров трудоустройства людей с аутизмом самого разного уровня возможностей, описаны принципы правильной поддержки таких людей на рабочих местах, их особенности и таланты. Эта книга будет хорошим пособием для всех неравнодушных людей, специалистов и работодателей. Тех, кто захочет помочь людям с аутизмом обрести своё собственное уникальное место в обществе. Помочь им быть счастливыми и полноценными.

Игорь Шпицберг

руководитель Центра реабилитации инвалидов детства «Наш Солнечный Мир» (www.solnechnymir.ru),
Член Правления и представитель в России Международной Ассоциации «Autism Europe», член межведомственной рабочей группы по вопросам комплексной медико-социальной и психолого-педагогической помощи лицам с расстройствами аутистического спектра при Министерстве Труда и Социальной защиты Российской Федерации, Член Координационного Совета по делам детей-инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности при Общественной палате РФ

ПРЕДИСЛОВИЕ



Несмотря на то, что с тех пор, как Каннер впервые описал аутизм в 1943-м году, прошло более семидесяти лет, исследований, посвящённых таким расстройствам у взрослых, значительно меньше, чем исследований, рассматривающих это нарушение у детей. Больше всего на данный момент не хватает исследований, изучающих возможные способы помочь взрослым людям с аутизмом, из-за чего недостаток необходимой поддержки нередко приводит к печальным последствиям. Уровень и количество проблем с психическим здоровьем у этих людей заметно возрастает, они не самостоятельны, практически исключены из жизни общества, и в результате большинство из них проводит всю жизнь в одиночестве и отрезанности от социума. Государству, людям с аутизмом и их семьям приходится идти на невероятные расходы. Согласно результатам недавнего экономического анализа¹, из бюджета Соединённых Штатов и Соединённого Королевства ежегодно выделяется 175 миллиардов долларов и 32 миллиарда фунтов соответственно на расходы, требующиеся для помощи людям с аутизмом – это больше, чем расходы, связанные с любым другим заболеванием и даже больше, чем суммы, выделяющиеся на борьбу с раком, инсультами и сердечно-сосудистыми проблемами. Особенно велики расходы на помощь взрослым людям с аутизмом, т.к. из-за недостатка возможностей трудоустройства, эти люди не имеют возможности реализовать себя. В действительности, среди людей с аутизмом гораздо больше безработных, чем среди людей с другими нарушениями развития, в том числе интеллектуальными.

Именно проанализировав эту статистику и информацию о ситуации с трудоустройством людей с аутизмом, мы решили составить данный отчёт. Нам хотелось бы привлечь внимание общественности к совершенно неприемлемому положению, в котором оказываются эти люди, пытаясь трудоустроиться и объяснить, с какими сложностями они сталкиваются при поиске работы, а также пытаясь удержаться на ней. Дело в том, что, несмотря на проблемы, вызванные аутизмом, у многих людей с этим нарушением есть свои сильные стороны и умения, которые могут быть очень полезны для ряда профессий. Игнорирование этого потенциала совершенно несправедливо и представляет собой дискриминацию в чистом виде.

Однако в этом отчёте не только перечисляются проблемы, с которыми сталкиваются люди с аутизмом в попытках трудоустроиться. Здесь мы также рассматриваем стратегии, которыми можно воспользоваться, чтобы помочь взрослым людям с аутизмом поступить на работу. В данном отчёте мы фокусируемся на возможностях успешного трудоустройства на открытом рынке труда, а также перечисляем различные программы, которыми можно воспользоваться в Европе. Такие программы весьма разнообразны, так как аутизм сам по себе – довольно разноплановое нарушение. Тем не менее, статистика показывает, что, несмотря на относительно высокие расходы, которые требуются в начале пути, эти программы в результате приносят прибыль как тем, кто благодаря им устраивается на работу, так и государству в целом.

В заключение в данном отчёте отмечается, что возможность трудоустройства – это одно из основных прав, перечисленных в Конвенции ООН о правах инвалидов. Долг общества – соблюдать эти права, и у нас есть множество примеров, демонстрирующих, как можно к этому прийти таким образом, чтобы пользу получали и люди с аутизмом, и их семьи, и организации, в которых эти люди могут работать, и общество в целом.

Patricia Howlin

Почётный профессор детской клинической психологии
Королевского колледжа в Лондоне

На данный момент 11,5% взрослых людей в Европе являются безработными.ⁱⁱ Уровень безработицы среди людей с аутизмом значительно выше: согласно различным исследованиям, эти цифры колеблются от 76%ⁱⁱⁱ до 90%.^{iv, v} Такое положение дел совершенно неприемлемо и требует немедленного принятия мер. Европейский союз подписал Конвенцию ООН о правах инвалидов, обязывая все государства, входящие в его состав, принять надлежащие меры, чтобы удовлетворить потребности людей с различными нарушениями, включая аутизм, во всех сферах их жизни, в том числе – в трудоустройстве. В данном отчёте перечисляются трудности, с которыми сталкиваются люди с аутизмом, пытаясь устроиться на работу и сохранить своё рабочее место, а также приводятся примеры различных программ, созданных с целью предоставить таким людям работу. Это по-настоящему положительные примеры, на которые имеет смысл ориентироваться.

Есть ряд причин, по которым людям с аутизмом обычно трудно найти себе работу, а затем – сохранить своё рабочее место. Самые очевидные из этих причин – свойственные таким людям затруднения при общении и социальном взаимодействии, из-за которых им бывает сложно понять, чего от них ожидают, и эффективно общаться с начальством и коллегами. Из-за свойственных людям с аутизмом нарушений, связанных с исполнительным функционированием, и гиперчувствительности к таким сенсорным раздражителям, как звуки и свет, им также бывает трудно найти себе подходящую работу и удержаться на ней. И, тем не менее, основной причиной сложностей, с которыми сталкиваются такие люди, служат не их особенности. Больше всего проблем они испытывают из-за того, что многие возможности для них просто закрыты из-за устаревших стереотипов и дискриминации, спровоцированной их диагнозом.

Предпосылки к трудностям, мешающим людям с аутизмом устроиться на работу, на самом деле, возникают задолго до того момента, когда они начинают её искать. По всей Европе наблюдается недостаточность адаптивного обучения и образования, благодаря которому люди с аутизмом могли бы обрести и развить профессиональные и социальные навыки, а также навыки общения, которые требуются на любой работе. Когда человек с аутизмом пытается устроиться на работу, он сталкивается с дискриминацией и предвзятым отношением из-за укоренившихся стереотипов, независимо от того, есть ли у него соответствующее образование. Даже когда соискатель не объявляет потенциальному работодателю о наличии у него аутизма, чаще всего он получает отказ в приёме на работу, поскольку многие наниматели расценивают его проблемы с общением и социальным взаимодействием как недостатки, которые сигнализируют о его непригодности к работе. В таких случаях работодатель, как правило, не осознаёт, что этому человеку требуется определённая помощь и поддержка, благодаря которой он сможет отлично справиться со своими задачами. Те же, кому удаётся устроиться на работу, затем испытывают трудности с тем, чтобы не потерять её. Свойственные людям с аутизмом проблемы в сочетании с недостатком поддержки и социальными предрассудками могут перевесить, и тогда человек не выдерживает такого сильного стресса.

Несмотря на ряд врождённых проблем и социальные барьеры, которые возникают перед людьми с аутизмом, у них, как правило, есть множество сильных сторон, благодаря которым они потенциально могут стать превосходными работниками. Среди таких достоинств можно перечислить способность сосредотачиваться на деталях, преуспевать в выполнении последовательных и повторяющихся задач, а также свойственные таким людям качества характера, как верность и надёжность. Для того чтобы люди с аутизмом могли трудоустроиться и полностью раскрыть свой потенциал, им необходима поддержка. По всей Европе сейчас возникают новые системы и подходы к оказанию такой поддержки. В данном отчёте даётся общее представление об инновационном опыте в этой области, включающем в себя составление индивидуального плана по переходу из школы к дальнейшему образованию и работе, адаптивное профессиональное образование и обучение, комплексные программы учёбы и работы, адаптированный процесс приёма на работу и различные формы поддержки на рабочем месте.

Поддержка на рабочем месте может включать в себя ряд действий, направленных на то, чтобы облегчить трудности, которые испытывает работник с аутизмом и помочь ему полностью раскрыть свои сильные стороны. Для этого бывает необходимо пересмотреть требования к должности, график работы, обычаи, связанные с общением на рабочем месте, а также внести изменения в само рабочее место и обстановку вокруг. Кроме того, есть вероятность, что сотруднику может понадобиться отдельный транспорт, чтобы добираться на работу и с работы. Помимо этого, возможно, для него будет предпочтительнее использовать определённые технологии при общении (например, переписываться по электронной почте или использовать программы, позволяющие общаться с помощью изображений), а также специальные способы составления рабочего расписания на каждый день. Одна из самых важных современных форм поддержки – это привлечение специальных ассистентов

(например, «профессиональных консультантов») или назначение на эту роль кого-то из сотрудников, чтобы он помогал человеку с аутизмом справляться с возникающими проблемами.

Разумеется, типы поддержки, которая может потребоваться новому сотруднику, варьируются в зависимости от его личных особенностей и от того, в какую компанию он устраивается. Сейчас появляется огромное количество разнообразных структур и подходов к проблеме трудоустройства людей с аутизмом, благодаря которым они получают возможность начать успешно работать и которые могут быть очень полезны в качестве примеров для развития деятельности в этой области. Среди множества таких подходов можно отметить помощь людям с аутизмом в поиске работы на основном рынке труда и открытие какого-либо нового бизнеса, для развития которого особенно нужны навыки и сильные стороны, характерные для таких людей.

Что касается возможностей трудоустройства для людей с аутизмом, очень важно помнить о том, что самое важное – это соблюдение их прав. Эти люди имеют право на трудоустройство в инклюзивной обстановке, а также на разумную поддержку и условия, которые будут способствовать эффективной работе с их стороны. Эти права подробно описаны в 27-й статье Конвенции ООН по правам инвалидов. Более того, необходимо, чтобы была возможность в каждом отдельном случае адаптировать подходы, разработанные с целью помочь людям с аутизмом трудоустроиться, отталкиваясь от потребностей конкретного человека. Возможности трудоустройства для людей с аутизмом должны быть так же разнообразны, как и сами эти люди. Учитывая, что людям с аутизмом, как правило, требуется серьёзная поддержка, и они, и их родители и опекуны, должны иметь возможность получать всю необходимую информацию, чтобы принимать взвешенные решения, касающиеся устройства на работу. Поскольку, как и у всех остальных людей, со временем у людей с аутизмом меняются потребности и способности, относящиеся к рабочей сфере, важно, чтобы им оказывалась поддержка постоянно или по запросу: начиная от подготовки к работе и вплоть до ухода на пенсию. Сфера деятельности, связанная с вопросами трудоустройства людей с аутизмом, активно развивается. Поэтому необходимо постоянно углублять свои познания в этой области и бороться с существующими стереотипами, принимая решения и разрабатывая новые подходы на основе полученных подтверждений фактов, а не предположений, и фокусируясь на способностях и сильных сторонах этих людей, а не на их нарушениях и недостатках.

Многие европейские организации проводят в жизнь перечисленные выше принципы. Тем не менее, поскольку подавляющее большинство взрослых с аутизмом по-прежнему остаются безработными, необходимо срочно предпринять дальнейшие шаги. Не только прогрессивные наниматели и организации, работающие в сфере аутизма, но и сами государства в каждой стране должны заботиться о том, чтобы у людей с аутизмом была возможность работать. Европейский союз и все государства-члены, входящие в его состав, подписали Конвенцию ООН по правам инвалидов, обязывающую их принять меры, чтобы реализовывать на практике права людей с нарушениями во всех сферах жизни, включая трудоустройство.

Помощь людям с аутизмом в поиске работы и построении успешной карьеры, без сомнения, потребует расходов. Государству придётся потратить определённые суммы, чтобы обеспечить таким людям необходимое образование, подготовку к работе и поддержку во время работы. Эти государственные расходы стоит рассматривать как вложения. Нанимая человека с аутизмом, любая компания не просто демонстрирует свою социальную ответственность. Выгода здесь взаимна: при наличии надлежащей поддержки сотрудник с аутизмом может стать неотъемлемой частью команды, обеспечивающей успех компании. Кроме того, трудоустроившись, люди с аутизмом получают возможность не только полностью или частично обеспечивать себя финансово, но и делать непосредственный вклад в общее развитие общества, выполняя свою работу и выплачивая налоги. Расходы на помощь в трудоустройстве людям с аутизмом – это надёжное вложение средств, поскольку выгоду от этого получают не только эти люди, но и компании, в которых они работают, а также общество в целом.

И наконец, трудоустройство значит для людей с аутизмом больше, чем просто возможность заработка: устроившись на работу, они получают шанс стать активными членами общества и вести полноценную и независимую жизнь.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие к русскому изданию	3
Предисловие	4
Краткое содержание отчёта	6
Вступление	10
1. Вопросы и трудности, с которыми сталкиваются люди с аутизмом при трудоустройстве	11
2. Сильные стороны людей с аутизмом, на которые можно опираться при трудоустройстве	14
3. Трудовые права в международном, европейском и государственном контексте	15
4. На пути к трудоустройству	20
Составление индивидуальных планов и поддержка, варьирующаяся в течение жизни	20
Адаптивное послешкольное образование и программы, нацеленные на развитие и закрепление навыков труда	21
Возможность опробовать себя на разных должностях и получить опыт работы	23
Установление полезных связей	24
Помощь на пути к трудоустройству со стороны посредников и специалистов	25
Оценка склонностей и способностей соискателей при выборе работы и отслеживание процессов, сопровождающих трудоустройство	26
Как сделать процедуру устройства на работу доступной для людей с аутизмом	28
Поддержка на работе	29
Эффективное управление подчинёнными с аутизмом	32
Навыки защиты своих прав и интересов на работе	34
Группы взаимопомощи и профессиональные связи	35
Разнообразные подходы, ориентированные на разнообразные потребности	36
Трудоустройство, предусматривающее поддержку	36
Закрытые предприятия	42
Независимые организации	47
Другие возможности	48
Защита прав и интересов людей с аутизмом с целью предоставить им возможность трудоустройства, предусматривающего поддержку	50
Трудоустройство людей с аутизмом в организации, помогающие людям с ограниченными возможностями	51
5. Государственные капиталовложения в развитие сферы трудоустройства людей с аутизмом, предполагающего их поддержку: расходы и прибыль	53
6. Перспективы расширения возможностей трудоустройства, предусматривающего поддержку	55
Повышение уровня осведомлённости посредством проведения исследований	55
Обмен опытом и установление полезных связей	55
Установление связей между потенциальными соискателями и нанимателями	55
7. Заключение	56
8. Облегчённая версия отчёта о трудоустройстве людей с аутизмом	57
9. Библиография	60
О Центре «Наш Солнечный Мир»	63

В данном отчёте приводятся примеры успешного трудоустройства людей с аутизмом по всей Европе и за её пределами с целью проиллюстрировать ключевые принципы и идеи, которые здесь рассматриваются.

Дизайн и типографская работа, которую выполняют люди с аутизмом	
Издательство PAsPARTA (Чехия)	2 стр. обложки
Использование внутригосударственного законодательства и государственных стратегий с целью удовлетворить потребности людей с аутизмом в трудоустройстве и поддержке	
Акт об аутизме 2009 года и Стратегия по аутизму (Англия)	18
Возможность трудоустройства в государственных административных органах	
Национальное общество аутизма и Национальный архив (Великобритания)	19
Применение индивидуального подхода при поиске наиболее подходящей работы для людей с аутизмом	
Фонд “Salva Vita” (Венгрия)	21
Улучшение качества жизни благодаря образованию и профессиональной подготовке	
Международная организация Specialisterne (представительство в Исландии)	23
Возможность развить новые навыки, участвуя в просветительской деятельности и представляя интересы людей с аутизмом	
Онлайн-журнал Puoltaja (Финляндия)	24
Активное сотрудничество с местными компаниями с целью создания рабочих мест для людей с аутизмом	
Ассоциация «Autismo Andaluçia» (Испания)	25
Повышение эффективности среди тех, кто оказывает людям с аутизмом поддержку на рабочем месте	
Служба профессиональной подготовки и консультирования Национального общества аутизма в Великобритании	27
Сотрудничество с посторонними компаниями с целью включить людей с аутизмом в их состав персонала	
Компания L’Oreal (Италия)	32
Индивидуальная поддержка на международном уровне	
Международная организация Specialisterne и компания SAP (представительства в разных странах)	36
Мобильная группа рабочих, проверяющих турникеты на станциях метро	
Компания Passwerk (Бельгия)	38
Пример малого бизнеса, созданного молодым человеком с аутизмом, благодаря освоенным навыкам и страстному увлечению своим делом	
Компания Green Bridge Growers (США)	39
Исследования подтверждают эффективность трудоустройства, предусматривающего поддержку	
Проект «Перспективы» (The Prospects initiative) (Великобритания)	41
Обеспечение людям с аутизмом минимального дохода в адаптированной рабочей среде	
Организация ESAT Les Colombages (Франция)	43
Пошаговый подход к подготовке людей с аутизмом к выходу на работу	
Организация Rainman’s Home (Австрия)	45
Определение подходящих должностей для людей с аутизмом, которым требуется серьёзная поддержка	
Мастерская для людей с особыми потребностями TERLAB (Испания)	46
Более широкие возможности, которые даёт создание объединения, функционирующего по принципу самоуправления	
Объединение Laboratorio Esplorazione Multimediale (Италия)	48
Новый подход к трудоустройству и включению людей с аутизмом в местное сообщество	
Godega4Autism (Италия)	49
Объединение ключевых заинтересованных сторон с целью создания новых возможностей трудоустройства	
Проект «Вместе мы справимся» ассоциации APLA (Чехия)	51
Работа, направленная на то, чтобы изменить отношение к людям с аутизмом и победить предрассудки	
Центр помощи людям с аутизмом в Кувейте (Kuwait Center for Autism)	52
Люди с аутизмом обучают специалистов	
Проект «Спросите у людей с аутизмом» от Национального общества аутизма в Великобритании	52
От пособий по социальному обеспечению к более независимой жизни, возможность которой даёт трудоустройство	
Компания Auticon (Германия)	54

ВСТУПЛЕНИЕ

В настоящее время одному из 100–150 рождающихся детей ставят диагноз «аутизм».^{vi} В Европейском Союзе численность людей с аутизмом составляет 3,3 миллиона человек. И, несмотря на то, что доступность диагностики и медицинской поддержки для таких детей увеличивается, в большинстве стран, входящих в состав ЕС, взрослые люди с аутизмом сталкиваются с практически гарантированной невозможностью устроиться на работу и совсем небольшим количеством поддержки или даже её отсутствием.

Исследования показали, что от 76^{vii} до 90^{viii,ix} процентов взрослых людей с аутизмом, являются безработными. Пожалуй, эта статистика неувидительна, особенно с учётом того, что люди с аутизмом обычно испытывают трудности с социальными и коммуникационными аспектами работы, включая прохождение собеседований, чёткое понимание указаний руководителей, управление своим временем и взаимодействие с коллегами.

Тем не менее, преграды, которые приходится преодолевать при трудоустройстве людям с аутизмом, связаны не только с их собственными проблемами, вызванными этим нарушением. Часто они сталкиваются с серьёзными предрассудками и дискриминацией при попытках получить работу или удержаться на ней. Несмотря на это, взрослые люди с аутизмом часто действительно хотят работать и могут оказаться исключительно подходящими для определённых должностей и видов деятельности. Исследование, проведённое в Великобритании, показало, что подавляющее большинство взрослых с аутизмом, которые на тот момент не имели работы и жили за счёт помощи государства и членов семьи, выразили желание работать при наличии соответствующей поддержки.^x Они просто нуждаются в помощи, чтобы преодолеть барьеры и трудности, с которыми сталкиваются.

Цель этого отчёта – описать круг вопросов и проблем, с которыми сталкиваются люди с аутизмом, желающие трудоустроиться в Европе. Конвенция ООН о правах инвалидов описывает разные формы поддержки, которую можно оказывать людям с расстройствами аутистического спектра, чтобы они тоже могли полноценно трудоустроиться и сохранять рабочее место. Также, в тексте приведены положительные примеры оказания подобной поддержки, которые могут вдохновить организации, помогающие людям с такими проблемами, использовать эти способы поддержки и создавать больше рабочих мест с возможностью трудоустройства людей с аутизмом. В целом этот отчёт может стать необходимым информационным пособием для людей с аутизмом, их семей, работодателей, законодателей и всех тех, кто работает над расширением возможностей трудоустройства для таких людей.

Этот отчёт составлен на основе обзора научной и профессиональной литературы, посвящённой трудоустройству людей с аутизмом, а также опроса, проведённого среди членов Autism-Europe (ассоциаций, оказывающих помощь людям с аутизмом по всей Европе). Некоторые примеры успешных практик в области трудоустройства людей с аутизмом были описаны по нашему запросу членами Autism-Europe и другими аналогичными организациями.

ВОПРОСЫ И ТРУДНОСТИ, С КОТОРЫМИ СТАЛКИВАЮТСЯ ЛЮДИ С АУТИЗМОМ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Аутизм – нарушение в развитии человека, которое на протяжении всей его жизни влияет на то, как он общается и взаимодействует с другими людьми. Это нарушение также влияет на то, как он воспринимает окружающий мир. Оно включает в себя целый спектр особенностей; это значит, что, хотя все люди с аутизмом сталкиваются с похожими трудностями, индивидуальные особенности проявления этого нарушения будут влиять на них различными способами. Некоторые такие люди способны жить относительно независимой жизнью, а другие могут испытывать ещё и дополнительные трудности при обучении, и им может потребоваться поддержка специалистов в течение всей жизни.

Все люди с аутизмом очень разные. Тем не менее, основные нарушения у таких людей встречаются в трёх основных областях: социальное взаимодействие, общение и поведение, которое в их случае чаще всего характеризуется как стереотипное или повторяющееся поведение.¹ Также они могут обладать гипер- или гипочувствительностью к тактильным, звуковым и визуальным раздражителям и иметь необычные реакции на горячее и холодное и/или боль.

Из-за своих нарушений люди с аутизмом часто испытывают следующие сложности, препятствующие их способности эффективно принимать участие в трудовом процессе:²

- **Социальное взаимодействие:** люди с аутизмом могут не понимать неписанные социальные правила, которые все остальные обычно подхватывают бессознательно. Например, они могут подходить слишком близко к другим людям или заводить разговоры на неуместные темы. Они могут показаться бесчувственными, не замечая дискомфорта собеседника в подобной ситуации. Кроме того, они могут предпочитать проводить время в одиночестве и не участвовать в разговорах и мероприятиях на работе. Вот почему люди с аутизмом могут испытывать трудности, взаимодействуя с руководителями и коллегами, и это может препятствовать их включению в рабочий процесс.
- **Общение:** многие люди с аутизмом очень буквально понимают речь, и с большим трудом воспринимают метафоры, идиомы, иронию и сарказм. Например, они, скорее всего, поймут буквально выражение вроде «не видеть дальше своего носа». Поэтому такие люди могут испытывать сложности с пониманием и интерпретацией инструкций и невысказанных ожиданий. Люди с аутизмом часто кажутся очень непонятливыми и испытывают сложности с пониманием мимики собеседника или тона его голоса. Некоторые люди с аутизмом могут иметь отличные навыки обращения с языком, но им бывает непросто понять, что разговор – это взаимный процесс; они могут подробно рассказывать о том, что интересно им и казаться совершенно не заинтересованными в том, о чём говорят остальные. Другие люди с аутизмом могут быть вообще не способны говорить; в таком случае, они общаются с окружающими, используя вместо слов жесты или изображения.



Выставление товаров и уборка полок в супермаркете в Испании



Работа в столовой в Италии

- **Социальное воображение:** хотя некоторые люди с аутизмом обладают богатым воображением, очень изобретательны и могут быть успешными музыкантами, художниками и писателями, чаще всего людям с этим нарушением не хватает социального воображения. Им бывает трудно понять и объяснить чувства, мысли и действия других людей. Кроме того, часто им с трудом удаётся предсказывать, что случится дальше, и сложно в принципе осознавать опасность некоторых ситуаций. Из-за проблем с социальным воображением им бывает трудно готовиться к переменам и планировать будущее. Им часто бывает трудно принимать перемены и справляться с незнакомыми ситуациями.
- **Когнитивное функционирование:**³ многие люди с аутизмом испытывают трудности с завершением задач на работе из-за проблем с планированием, переключением внимания и рабочей памятью. Даже те из них, чей уровень интеллекта средний или выше среднего, тоже иногда сталкиваются со сложностями при решении проблем и часто бывают несобранными, что может влиять на производительность их труда.



Помощник механика раскладывает инструменты на свои места в Испании

Из-за этих сложностей, а также из-за недостатка поддержки и широко распространённых предрассудков и дискриминации, люди с аутизмом сталкиваются с множеством препятствий в том, чтобы трудоустроиться и удержаться на работе. По данным Международной Организации Труда, процент людей с нарушениями, не востребованных на рынке труда, как минимум вдвое больше, чем процент безработных среди обычных людей, и уровень безработицы внутри некоторых отдельных групп людей с нарушениями, например, таких, как люди с аутизмом, ещё выше.⁴ На данный момент нет достоверных статистических данных о проценте безработицы среди людей с аутизмом, но различные опросы показывают, что лишь меньшинство таких людей трудоустроено. Исследование, проведённое в Великобритании в 2009 году, показало, что только 15 процентов людей с аутизмом трудоустроено на полный рабочий день и 9 процентов – на неполный рабочий день. Это же исследование выявило, что 79 процентов людей с аутизмом, финансово зависимых от государства, говорят, что они хотели бы работать при наличии соответствующей поддержки.⁵

Препятствия, мешающие людям с аутизмом трудоустроиться, возникают гораздо раньше, чем они достигают трудоспособного возраста и начинают искать работу. Эти препятствия перечислены ниже:⁶

- **Недостаточная доступность всех уровней образования и профессиональной подготовки:** многие взрослые с аутизмом в детстве и в юности были лишены доступа к обучению, подходящему под их нужды. Исследование, проведённое в Великобритании в 2006 году, показало, что каждый пятый ребёнок с аутизмом был отчислен из школы, во многих случаях – не один раз. Это же исследование выявило, что более 50 процентов детей с аутизмом учатся не в тех школах, в которых, по мнению их родителей, они бы получили наиболее качественную помощь.⁷ В Совете Европы дважды осуждали Францию за то, что эта страна не смогла предоставить образование детям и молодым людям с аутизмом. Во Франции количество детей с аутизмом в школе существенно уменьшается на каждом следующем уровне обязательного обучения: 87 процентов детей с аутизмом посещают начальную школу, 11 процентов – младшие классы средней школы, и 1 процент числится в старших классах средней школы.⁸ Эта статистика отражает ситуацию с недостаточным доступом к начальному и среднему образованию, широко распространённую по всей Европе. Исследование также показало, что многие взрослые, имеющие расстройства аутистического спектра, достигают более низких академических результатов, чем потенциально могли бы.⁹ Те взрослые с аутизмом, которые успешно закончили среднюю школу, тоже сталкиваются с множеством препятствий при получении профессиональной подготовки и высшего образования. По всей Европе не хватает возможностей получения профессиональной подготовки или высшего образования, подходящих под нужды людей с аутизмом. Хотя некоторые взрослые с аутизмом, обладающие высоким уровнем интеллекта, действительно справляются с учёбой в университете, многие из них сталкиваются с серьёзными трудностями, вызванными аутизмом, такими, как проблемы с организацией и планированием дел, и страдают от повышенного уровня социальной тревожности. Многие

из них не получают квалифицированной помощи в отношении этих трудностей, и это приводит к тому, что они оставляют высшее образование, не доучившись до диплома. Те же, кто всё-таки оканчивает университет, обнаруживают себя не готовыми к социальным и коммуникационным требованиям работодателей.

- **Недостаток поддержки при переходе во взрослую жизнь:** по всей Европе наблюдается серьёзная нехватка служб помощи взрослым с аутизмом, которые переходят из школы во взрослую жизнь. Этот переход включает в себя не только получение профессиональной подготовки или высшего образования, но и развитие навыков, необходимых для самостоятельной жизни, а также социальных и коммуникационных навыков для работы. Эти навыки не развивают целенаправленно в классических образовательных учреждениях, поскольку люди, у которых нет аутизма, обычно приобретают их, впитывая из окружающей обстановки. Вследствие этого, как показывают длительные исследования в Великобритании, Канаде, США и Японии, взрослые регулярно демонстрируют низкий уровень самостоятельности и карьерных перспектив. Даже среди тех немногих людей с аутизмом, которым нужна лишь небольшая поддержка, процент работающих редко превышает 30, и большинству из них достаются неквалифицированные профессии и низкооплачиваемые рабочие места. Исследование предполагает, что, если говорить о самостоятельности и трудоустройстве, то успехи среди наиболее способных людей с аутизмом, вероятно, обусловлены как поддержкой различных служб, которая была доступна во взрослом возрасте, так и их собственными врождёнными способностями.¹⁰ Недостаток поддержки при переходе во взрослую жизнь ещё более заметен среди тех взрослых с аутизмом, которые нуждаются в более серьёзной помощи.
- **Препятствия при приёме на работу:** получить работу может быть очень трудно, учитывая, что обычная процедура приёма на работу, принятая у работодателей, труднодоступна для людей с аутизмом. Серьёзные проблемы для человека с аутизмом начинаются с написания резюме и прохождения интервью, и это может стать настоящим вызовом для них, учитывая те трудности, которые они испытывают в общении и при социальном взаимодействии. Даже высокообразованные люди с аутизмом вынуждены получать работу ниже уровня своих возможностей. Также очень распространена ситуация, когда взрослых с аутизмом увольняют с работы из-за проблем с их производительностью на работе, связанных с трудностями в общении, социальном взаимодействии и использовании исполнительных функций.
- **Дискриминация при трудоустройстве:** это может проявляться на самых разных этапах процесса трудовой деятельности и принимать самые различные формы. Возможно, самая очевидная форма дискриминации, с которой сталкиваются люди с аутизмом – это дискриминация потенциальными работодателями в процессе приёма на работу, и претендентам может быть очень трудно это доказать.¹¹ Хотя люди с аутизмом могут сталкиваться с дискриминацией на работе, они могут не осознавать, что их дискриминируют, и недостаточно понимать собственные права и способы их защиты. Исследование судебных дел в США, в которых люди с нарушениями здоровья предполагали, что подвергались дискриминации со стороны своих работодателей, показало, что люди с аутизмом реже подавали жалобы о дискриминации, чем люди с иными нарушениями.¹²

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ ЛЮДЕЙ С АУТИЗМОМ, НА КОТОРЫЕ МОЖНО ОПИРАТЬСЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Несмотря на то, что в некоторых сферах люди с аутизмом испытывают определённые трудности, многие их способности могут оказаться очень полезными для разного рода работы, а особенности, вызванные их нарушениями, нередко оказываются положительными качествами в рамках той или иной профессии. Заботясь о том, чтобы оказать этим людям поддержку, необходимую для преодоления некоторых трудностей, важно также обращать внимание на сильные стороны каждого отдельно взятого человека с аутизмом и стремиться максимально использовать их для работы. Каждый человек с аутизмом уникален, и многие из них обладают определёнными особенностями^{13,14} и в некоторых областях навыками высокого уровня¹⁵, благодаря которым нанявшая таких людей компания будет процветать. Среди подобных навыков можно перечислить:

- **Исключительная способность сосредотачиваться и отлично справляться с задачами, требующими многократного повторения.** Как правило, люди с аутизмом с удовольствием выполняют задачи, требующие внимания к мелочам и способны работать целенаправленно, не отвлекаясь и уделяя максимальное внимание деталям.¹⁶
- **Надёжность, преданность компании, в которой они работают, и высокие показатели присутствия на рабочем месте.** Часто люди с аутизмом очень добросовестны и серьёзно относятся к выполнению данных им задач, а также пунктуальны, честны и искренни. К примеру, их показатели присутствия на рабочем месте нередко выше, чем у их обычных коллег.¹⁷
- **Глубокие фактические знания в необходимой области, обладание профильными техническими навыками и соответствующими интересами.** Поскольку люди с аутизмом склонны глубоко погружаться в интересующую их профильную область, как правило, они обладают обширными фактическими познаниями в выбранной сфере.¹⁸ Кроме того, они способны и дальше развивать навыки в профильной области, особенно если это техническая сфера работы, а также они обладают выдающимися способностями в навыках систематизации, в понимании систем и схем, основанных на ясных правилах.¹⁹
- **Отличная память и умение протоколировать.** У людей с аутизмом, как правило, очень хорошая память и развитая способность протоколировать.
- **Способность находить оптимальные решения для поставленных задач.** Люди с аутизмом предпочитают логический и структурированный подход к работе и склонны к образному мышлению. Им часто нравится находить лучшие решения для поставленных задач, и они могут предложить ряд новых идей и подходов к выполнению своей работы.²⁰
- **Склонность оставаться на одной и той же должности.** Люди с аутизмом любят придерживаться однажды заведённого порядка и нередко, устроившись на работу, остаются на одной и той же должности дольше остальных сотрудников.²¹
- **Находчивость.** Многим людям с аутизмом доводилось сталкиваться с неожиданными трудностями и искать пути их преодоления, что способствует развитию находчивости.²²

Людям с аутизмом могут очень хорошо подойти должности, которые часто не подходят многим обычным людям, например, должности, подразумевающие выполнение однообразной работы, требующей повторяющихся действий или должности, предполагающие изолированность от общества в силу характера работы или места её расположения.²³

ТРУДОВЫЕ ПРАВА В МЕЖДУНАРОДНОМ, ЕВРОПЕЙСКОМ И ГОСУДАРСТВЕННОМ КОНТЕКСТЕ

Существует ряд действенных инструментов, с помощью которых можно успешно защищать права людей с аутизмом, связанные с вопросом трудоустройства.

Все люди с особыми потребностями, в том числе, люди с аутизмом, имеют право на то, чтобы к ним относились достойно и чтобы их воспринимали как равных, на независимую жизнь и полную включённость в жизнь социума. Эти принципы перечислены в Конвенции ООН о правах инвалидов, которая была принята в декабре 2006 года. Эта конвенция не устанавливает никаких новых прав, а лишь заново утверждает, подкрепляет и дополняет права, предусматриваемые другими международными законодательствами, а также подтверждает, что все эти права должны распространяться и на людей с особыми потребностями.²⁴ Помимо прочих прав, перечисленных в этой конвенции, в статье 27, к которой мы не раз будем обращаться на страницах данного отчёта, отдельное внимание уделяется правам, имеющим отношение к трудоустройству.

Страны Европейского союза подписали эту конвенцию в 2010 г. Поскольку Европейский союз в целом и государства отдельных стран, входящих в него, несут одинаковую ответственность в рамках следования политическому курсу в таких областях, как трудоустройство, социальные вопросы и инклюзия, все они так же разделяют ответственность за соблюдение прав людей с особыми потребностями во всех этих сферах на практике.²⁵

Европейская комиссия, представляя Европейский союз, издаёт законы и следит за их соблюдением в таких областях, как трудовые права и механизмы социального обеспечения, координирует разработку политических мер и следит за их принятием на государственном уровне, а также способствует обмену опытом в таких сферах, как трудоустройство, нищета, социальная неустроенность и социальные выплаты.

Кроме того, Европейский союз уполномочен решать вопросы, связанные с дискриминацией по половому, расовому и этническому признакам, религиозным убеждениям, по признакам инвалидности, возрасту и сексуальной ориентации.²⁶ Поэтому в 2000 г. Европейский союз принял Директиву Совета 2000/78/ЕС, устанавливающую общую систему равного обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности²⁷, согласно которой все государства-члены ЕС должны внести в свои законодательства изменения и дополнения, запрещающие прямую и косвенную дискриминацию инвалидов (которые упоминаются в Директиве наряду со всеми остальными людьми) в сфере трудоустройства и профессионального обучения. Помимо прочего, Директива касается критериев отбора персонала и условий приёма на работу, помощи в профессиональной ориентации, профессионального обучения, трудоустройства и условий труда, в том числе, его оплаты. Что особенно важно, в Директиве отмечается, что людям с ограниченными возможностями должны быть предоставлены условия для «эффективной адаптации». Это



Выставление товаров и уборка полок в супермаркете в Испании



Работа в столовой в Италии

означает, что наниматели в случае необходимости обязаны предпринять соответствующие меры, чтобы обеспечить этим людям доступность трудоустройства в их компании, возможность принимать участие в её деятельности и продвигаться по службе, либо предоставить возможность обучения для дальнейшей работы. Всё это должно учитываться в случае, если подобные меры не являются для работодателя «непропорциональным бременем». Несмотря на то, что все европейские страны теперь располагают данным законодательством, Директива не принесла значительных изменений на практическом уровне.²⁸

По мнению представителей ассоциации Autism-Europe, данная директива недостаточно обширно охватывает вопрос дискриминации людей с особыми потребностями при трудоустройстве, чтобы устранить все трудности, с которыми они сталкиваются, пытаясь найти работу. Кроме того, сославшись на эту директиву, наниматель может оправдать своё нежелание брать нового сотрудника с аутизмом тем, что обучение и приспособление, которые придётся ему обеспечивать, представляют для работодателя непропорциональное бремя. Представители ассоциации Autism-Europe полагают, что директива с более широким охватом вопроса дискриминации людей с ограниченными возможностями, учитывающая большее количество трудностей, с которыми им приходится сталкиваться при трудоустройстве, могла бы оказаться гораздо более эффективной.²⁹ В связи с этим, в 2008 году была предложена к рассмотрению директива Европейского союза, направленная на борьбу с дискриминацией в других сферах жизни, помимо трудоустройства. К сожалению, с тех самых пор эту директиву по-прежнему рассматривают, поскольку члены Европейского совета пока что не в состоянии прийти к консенсусу.³⁰ Тем не менее, даже несмотря на то, что подобная директива могла бы стать полезным инструментом для защиты прав людей с аутизмом и предотвращения дискриминации, это не единственная проблема в области права и политики, с которой сталкиваются такие люди в связи с трудоустройством.

- 1. Государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности...**
- 2. Государства-участники обеспечивают и гарантируют условия, чтобы инвалиды не содержались в рабстве или в подневольном состоянии и были защищены наравне с другими от принудительного или обязательного труда.**

– Статья 27 Конвенции ООН о правах инвалидов

На общегосударственном уровне большая часть государств-членов Европейского союза одобрили и подписали Конвенцию ООН о правах инвалидов. Однако в настоящий момент в разных государствах-членах её применяют на практике с разной степенью активности; особенно это касается статьи 27 о трудоустройстве. Для того чтобы выполнить обязательства в отношении практического применения условий Конвенции, касающихся соблюдения прав при трудоустройстве, многим государствам-членам приходится пересматривать, подвергать критической переоценке и должным образом модифицировать прочие соответствующие государственные законодательства. Однако одного только законодательства не достаточно, так как даже в тех странах, где оно действует, дискриминация людей с аутизмом и другими нарушениями по-прежнему имеет место, а существенные препятствия, мешающие им принять участие во всеобщей трудовой деятельности, никуда не исчезают. Правительствам следует приступить к таким позитивным действиям, как разработка и координация стратегий поддержки людей с ограниченными возможностями в сфере трудоустройства на государственном и региональном уровнях; спонсирование программ, нацеленных помогать людям с особыми потребностями с трудоустройством и сохранением рабочего места; предоставление финансового вознаграждения работодателям, нанимающим людей с ограниченными возможностями; предоставление финансовой помощи таким нанимателям, чтобы они могли обеспечить необходимые условия работы сотрудникам с ограниченными возможностями, а также внедрение системы квот, обязывающих работодателей нанимать определённый процент людей с особыми потребностями. Стратегии, касающиеся трудоустройства, должны на всех уровнях (государственном и региональном) быть всеобъемлющими и учитывающими все нюансы, которые нужно принимать во внимание, чтобы обеспечить инклюзию людей с ограниченными возможностями на общем рынке труда.

Эти нюансы включают в себя общую подготовку к функционированию в обществе, образование, профессиональное обучение, помощь в профессиональной ориентации, консультирование, финансовые вознаграждения для работодателей, нанимающих людей с ограниченными возможностями, программы и службы поддержки, помощь таким людям в развитии профессиональных навыков и продвижение инновационных практик. В некоторых странах уже разработаны определённые стратегии, касающиеся трудоустройства людей с аутизмом.

Не менее важно, чтобы государства обеспечивали людям с ограниченными возможностями все необходимые социальные гарантии, в том числе, поддержку, благодаря которой они имели бы возможность принимать полноценное участие в рабочем процессе. Европейские системы социального обеспечения нередко препятствуют людям с особыми потребностями в успешном трудоустройстве, лишая их такой государственной поддержки, как, например, обеспечение транспортными средствами или предоставление надлежащей медицинской помощи, с того момента, как им удаётся устроиться на работу. Подобный подход провоцирует появление «ловушки социальных льгот», предполагающей, что если человек с ограниченными возможностями захочет трудоустроиться, ему придётся либо самостоятельно оплачивать необходимую ему помощь, которая прежде предоставлялась бесплатно, либо вовсе обходиться без неё. Когда человеку приходится самостоятельно оплачивать необходимую ему помощь, оказывается, что вся его зарплата расходуется на удовлетворение таких базовых потребностей, как проживание, питание, проезд и требующуюся ему поддержку. При этом денег на любые другие расходы либо остаётся очень мало, либо не остаётся вообще, и, соответственно, у него пропадает стимул работать. Такие системы социального обеспечения провоцируют исключение людей с ограниченными возможностями с общего рынка труда, и их необходимо реформировать. Представителям систем социального обеспечения следует проводить различие между выплатами, позволяющими оплачивать основные расходы (такие, как проживание, питание и проезд) и другими видами поддержки, такими как предоставление транспорта и надлежащая медицинская помощь. Если, устроившись на работу, человек ещё может позволить себе лишиться выплат на базовые расходы, то, что касается всех остальных видов поддержки, он должен иметь право по-прежнему их получать. У людей с теми или иными нарушениями должна быть возможность при необходимости также получать выплаты на базовые расходы и устраиваться на работу, не опасаясь, что они могут оказаться в крайне невыгодном положении.

Для того, чтобы принятые государствами позитивные меры действовали по-настоящему эффективно, необходимо также бороться со стереотипами и предрассудками в отношении людей с ограниченными возможностями, расхожими среди нанимателей. Важно продемонстрировать им потенциал таких людей и побудить местные сообщества разработать стратегии, позволяющие этим людям трудоустроиться.³¹ В связи с этим, местным органам власти следует подать всем пример, начав применять инклюзивный и антидискриминационный подход, трудоустраивая людей с аутизмом и другими нарушениями.

«g) наём инвалидов в государственном секторе;»

– Статья 27 Конвенции ООН о правах инвалидов



Использование внутригосударственного законодательства и государственных стратегий с целью удовлетворить потребности людей с аутизмом в трудоустройстве и поддержке

Акт об аутизме 2009 года и Стратегия по аутизму (Англия)



Британский парламент принял Акт об аутизме – первое законодательство, ориентированное исключительно на людей с ограниченными возможностями

Акт об аутизме, принятый в 2009 году – это первое законодательство в Англии, ориентированное исключительно на людей с ограниченными возможностями. Он был разработан, чтобы решить проблему нехватки поддержки и понимания, с которой люди с аутизмом сталкиваются в Англии, обращаясь в соответствующие инстанции. Акт обязывает правительство разработать стратегии, позволяющие удовлетворять потребности взрослых людей с аутизмом, а также составить руководство по применению этих стратегий для местных советов и медицинских учреждений. Таким образом, в 2010 году была разработана стратегия «Полноценная и приносящая удовлетворение жизнь» (“Fulfilling and Rewarding Lives”) с целью обеспечить взрослым людям с аутизмом необходимую поддержку: от помощи по дому до помощи в трудоустройстве.

Стратегия ориентируется на решение ключевых задач, которые нацелены на то, чтобы:

- Улучшить качество обучения передовых специалистов, работающих в сфере аутизма;
- Сделать более доступной поддержку, оказываемую при постановке диагноза и впоследствии;
- Создать местные «команды по вопросам аутизма», которые оценивали бы ситуацию и оказывали людям с аутизмом соответствующую поддержку;
- Улучшить качество планирования деятельности различных служб и набора персонала для них, в том числе, привлекая людей с аутизмом и их родителей или опекунов к участию в развитии этих служб;
- Создать структуры управления на национальном, региональном и местном уровнях для грамотного предоставления услуг людям с аутизмом.

По следам этой стратегии в 2014 году была разработана новая стратегия под названием «Думая об аутизме» (“Think Autism”). Несмотря на то, что обязательства и рекомендации, отмеченные в предыдущей стратегии, в ней не отменяются, новая стратегия фокусируется в первую очередь на создании сообществ, лучше осведомлённых о потребностях людей с аутизмом и более доступных для них во всех смыслах (в том числе, имеющих службы поддержки при трудоустройстве). Кроме того, эта стратегия нацелена на то, чтобы вдохновлять и поддерживать местные сообщества в разработке инновационных идей, служб и проектов, которые могли бы принести пользу людям с аутизмом, а также на улучшение координации между соответствующими организациями. Правительство уже выделило 4,5 миллиона фунтов министерству здравоохранения с тем, чтобы оно провело эту стратегию в жизнь.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.autism.org.uk

Возможность трудоустройства в государственных административных органах



Национальное общество аутизма и Национальный архив (Великобритания)

Сегодня люди с аутизмом имеют возможность пройти обучение и устроиться на работу в национальном архиве Великобритании. Работники национального архива в сотрудничестве с Национальным обществом аутизма уже трудоустроили и обучили ряд людей с аутизмом. Сотрудники архива, занимающие руководящие должности, прошли соответствующее обучение, чтобы внести необходимые изменения в структуру и условия работы, а также обеспечить инклюзивную обстановку и сделать всё возможное, чтобы работники с аутизмом могли полностью раскрыть свой потенциал.

Помимо этого, люди с аутизмом могут пройти стажировку в национальном архиве, чтобы получить ценный опыт работы и развить навыки межличностного общения и самостоятельной жизни.



Здание национального архива в Лондоне, Великобритания.

Структурированная стажировка даёт возможность лучше узнать, что значит – работать в архиве и получить практический опыт работы в команде. Обычно такая стажировка длится две недели и проходит в отделе документооборота.

Работа в национальном архиве включает в себя следующие задачи:

- Аккуратное изъятие и возвращение на место оригинальных документов в разных отделах архива;
- Использование компьютерных систем, чтобы чётко регистрировать и внимательно отслеживать перемещение документов;
- Работу в сфере обслуживания клиентов;
- Изучение нюансов хранения документов и ухода за ними;
- Изучение процессов передислокации документов;
- Эффективную работу в команде.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.autism.org.uk/employmentservices

НА ПУТИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Согласно установленным законодательствам, очевидно, что люди с аутизмом имеют право на трудоустройство. Для того чтобы полноценно воспользоваться этим правом, многим требуется поддержка при устройстве на работу и в процессе работы. В этом разделе рассматриваются различные подходы и идеи относительно поддержки, оказываемой людям с аутизмом, чтобы помочь им справиться с трудностями и эффективно работать в самых разных типах обстановки.

Составление индивидуальных планов и поддержка, варьирующаяся в течение жизни

Чтобы эффективно оказать поддержку человеку с аутизмом при трудоустройстве, важно начать с планирования его обучения и рассмотрения различных опций устройства на работу. Взрослея, многие люди с аутизмом – даже те, кто окончил школу в рамках стандартной программы обучения – страдают от нехватки послешкольного образования и специальных служб поддержки, что сильно снижает их шансы трудоустроиться и включиться в жизнь социума.³²

Долгосрочное планирование плавного перехода из системы в систему, начиная с детского возраста – это важный момент, который необходимо учитывать, чтобы предоставить человеку с аутизмом лучшие возможности для раскрытия потенциала в будущем.³³

Составляя подобный план, необходимо принимать во внимание, что у каждого человека могут быть свои личные потребности в определённой поддержке, свои сильные стороны и амбиции: так будет легче найти лучшие варианты будущего трудоустройства. Следует рассматривать самый широкий спектр таких вариантов, в том числе, центры дневного пребывания с упорядоченной структурой, работа на закрытых предприятиях, программы трудоустройства, предусматривающего поддержку и трудоустройство в обычной рабочей среде.

Чтобы составлять по-настоящему индивидуальные планы, сотрудники организаций, которые помогают людям с аутизмом оптимальным образом спланировать путь к устройству на работу, должны сами обладать достаточной гибкостью и автономностью, а также возможностью по-разному распоряжаться бюджетом: только тогда будет реально удовлетворить потребности каждого отдельного заинтересованного в трудоустройстве человека с аутизмом.³⁴

Результаты исследований показывают, что устройство на работу ещё не гарантирует человеку с аутизмом возможность жить абсолютно независимо. Чтобы обрести независимость, таким людям приходится преодолевать массу серьёзных трудностей, не связанных с работой.³⁵ Людям с аутизмом необходимо иметь доступ к самым разным видам услуг, направленных на их поддержку, предназначенных для работы именно с ними и использующих самые современные знания в области аутизма, чтобы получить возможность принимать полноценное участие в жизни общества и вписаться в общий рынок труда. Людям с аутизмом часто необходима помощь, чтобы развить различные навыки, нужные для того, чтобы стать независимыми и поддерживать свою работоспособность.³⁶ Эти навыки включают в себя планирование расходов, умение управлять своими финансами в банке, умение оплачивать счета, навыки ухода за собой и гигиены, навыки уборки, готовки и умение содержать своё жилище в порядке, умение пользоваться общественным транспортом, навыки организации рабочего времени, способность решать проблемы и справляться с поставленными задачами и т.д.

Начать составлять индивидуальный план и оказывать поддержку человеку с аутизмом нужно задолго до того, как он достигнет трудоспособного возраста, и после того, как он устроится на работу, ему по-прежнему будет требоваться поддержка. Особенно важно принимать во внимание периоды его жизни, предполагающие перемену деятельности: это касается не только перехода от учёбы к работе, но и смену рабочего места, и выход на пенсию. Большинству людей с аутизмом поддержка в самых разных сферах (в зависимости от личных потребностей каждого из них) требуется постоянно, и она должна варьироваться в зависимости от того, как меняется их жизнь.

Применение индивидуального подхода при поиске наиболее подходящей работы для людей с аутизмом



Фонд «Salva Vita» (Венгрия)

Фонд «Salva Vita» – это первая некоммерческая организация в Венгрии, оказывающая специализированную поддержку людям с аутизмом, чтобы содействовать их инклюзии на открытом рынке труда.

Этот фонд запустил специальную программу поддержки людей с аутизмом в 2011 году, когда стало очевидно, что существующие на тот момент службы помощи людям с психическими нарушениями или особыми образовательными потребностями не способны помочь им в полной мере.

В рамках разработанной программы предлагается гибкий подход, позволяющий объективно оценить потребности каждого обратившегося за помощью человека с аутизмом и направить его на максимально подходящую ему работу. Команда экспертов из самых разных областей определяет, какие условия работы и поддержка могут потребоваться каждому заинтересованному лицу, и этот процесс оценки делится на три стадии:

- **Собеседование:** обратившемуся за помощью задаются общие вопросы о том, чего бы ему хотелось и что ему необходимо, об истории развития его состояния с медицинской точки зрения и о полученном им образовании.
- **Всесторонняя оценка владения разнообразными навыками:** чтением, письмом, математическими знаниями и навыками, а также навыками социального взаимодействия, организации рабочего времени и умения ориентироваться в пространстве.
- **Возможность получить испытательный опыт работы:** способности и умения кандидата – в том числе, коммуникабельность и навыки межличностного общения – оцениваются прямо на рабочем месте в разной обстановке. При этом кандидат работает каждый раз не дольше четырёх часов. При необходимости ему дают возможность получить подобный опыт ещё раз.

Поиск подходящей должности для человека с аутизмом неразрывно связан с борьбой с предрассудками и стереотипами и необходимостью создавать и расширять сообщество потенциальных работодателей. Фонд «Salva Vita» занимается просветительской деятельностью нанимателей и учит их правильно обеспечивать поддержку людям с аутизмом, отталкиваясь от потребностей каждого из них.

С тех пор, как была разработана эта программа поддержки, 11 человек с аутизмом нашли своё место на рынке труда, и 10 из них до сих пор работают.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.salvavita.hu/en



Фонд «Salva Vita» помог молодому человеку, который интересовался поездами и любил уборку, устроиться на работу уборщика трамваев в Будапеште

Адаптивное послешкольное образование и программы, нацеленные на развитие и закрепление навыков труда

Получение образования играет важную роль при трудоустройстве. Как уже отмечалось в данном отчёте, дети и взрослые с аутизмом часто оказываются исключёнными из образовательного процесса. Поэтому нужно, чтобы государства установили соответствующий политический курс и разработали необходимые стратегии, чтобы обеспечить таким людям доступ к образованию на протяжении всей их жизни, начиная с дошкольных учреждений и заканчивая послешкольным образованием, в том числе профессиональной подготовкой. Кроме того, у людей с аутизмом должна быть возможность учиться развивать и улучшать навыки общения и взаимодействия с окружающими, чтобы легче справляться с трудностями именно в этой сфере.



Во время подготовки к работе на складе, Венгрия



Профессиональная подготовка и терапия: приготовление еды, Австрия

Некоторые люди с аутизмом способны успешно получить высшее образование, но им может потребоваться дополнительная помощь, чтобы вписаться в студенческую жизнь и справиться с ней. Например, им, скорее всего, понадобится поддержка при организации рабочего времени и структурировании задач, ориентировании на местности на территории университета или института, поиске подходящих способов, помогающих справиться с тревожностью, а также помощь во время лекций и лабораторных занятий.

Для людей с аутизмом, которые не могут учиться в университете или институте, хорошим решением на пути к трудоустройству могут стать курсы профессиональной подготовки. Такие курсы необходимо проводить, отталкиваясь от эмпирически обоснованных подходов к преподаванию и обучению, а также принимая во внимание индивидуальные особенности каждого учащегося с аутизмом, используя адаптированную обстановку, в которой производится обучение и привлекая к работе специально подготовленных педагогов. Часто такие занятия по профессиональной подготовке проходят в организациях, специализирующихся на работе с людьми с аутизмом, но в некоторых странах подобные курсы предлагаются обычными учебными заведениями, и людям с аутизмом там предоставляется необходимая поддержка, позволяющая им учиться наравне с остальными студентами.³⁷

Людям с аутизмом также необходимы занятия, позволяющие развивать навыки межличностного общения на рабочем месте и навыки повседневной жизни, относящиеся к работе, чтобы легче справляться с трудностями в этих областях. Хорошо, если среди таких занятий будут уроки, помогающие освоить навыки общения и адекватного поведения на работе, включающие в себя общение посредством электронной почты, выбор тем для поддержания бесед с коллегами и способов попросить о помощи, а также умение

принимать конструктивную критику.³⁸ Многие люди развивают эти навыки самостоятельно, впитывая их из контекста, но людям с аутизмом, как правило, их освоение даётся с трудом, поэтому им важно, чтобы их учили этим умениям отдельно и подробно. Кроме того, им нужна помощь при поиске работы, в том числе, с составлением резюме, выбором подходящей должности, заполнением заявок о приёме на работу, развитием навыков, необходимых при собеседовании, и подборе одежды, уместной на собеседовании и на работе.

Следует отдельно отметить, что множество взрослых узнали о своём диагнозе довольно поздно (или вообще не узнали), поэтому у них не было возможности начать развивать необходимые навыки в детстве, в отличие от большинства детей с аутизмом, которым в наше время ставят этот диагноз в достаточно раннем возрасте. Тем не менее, взрослые с аутизмом способны обучаться новым навыкам и развивать их в течение жизни. Думая о возможностях трудоустройства и получения профессиональной подготовки, важно учитывать, что у людей с аутизмом могут различаться потребности и навыки в зависимости от возраста, этнического происхождения и полученного ранее образования. Многие взрослые с аутизмом, получившие опыт работы, были трудоустроены крайне недолго, поскольку их потребности совершенно не учитывались, что сделало этот опыт для них весьма неприятным. Имеет смысл разработать программы поддержки таких взрослых, позволяющие им вернуться на работу и суметь удержаться на рабочем месте. В рамках таких программ нужно будет оценивать сильные стороны, навыки, интересы, карьерные устремления, трудности и потребности в поддержке и переподготовке каждого такого человека с аутизмом, заинтересованного в возобновлении трудоустройства.

d) «наделение инвалидов возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;»

– Статья 27 Конвенции ООН по правам инвалидов

Улучшение качества жизни благодаря образованию и профессиональной подготовке



Международная организация Specialisterne (представительство в Исландии)

Благодаря специализированным курсам профессиональной подготовки жизнь людей с аутизмом в Исландии сильно меняется в лучшую сторону.

Specialisterne – это организация, которая предлагает людям с аутизмом в самых разных странах мира возможность пройти курсы профессиональной подготовки и обучения, а затем – трудоустроиться. В Исландии за последние три года 40 человек с аутизмом смогли пройти курсы профессиональной подготовки и устроиться на работу благодаря этой организации.

Организация Specialisterne помогла многим людям с аутизмом значительно улучшить качество своей жизни за счёт того, что они сумели приобрести и развить не только навыки, необходимые для определённой работы, но и навыки социального взаимодействия.

Например, до того, как обратиться в Specialisterne, один 35-летний мужчина был отрезан от общественной жизни, очень плохо следил за соблюдением личной гигиены, целыми днями спал, а ночами сидел за компьютером.

Одна из главных идей всесторонней подготовки, которую предлагает организация Specialisterne, заключается в том, что прежде чем помогать людям с аутизмом устроиться на работу, важно научить их придерживаться регулярного расписания.

В результате прохождения этих курсов подготовки, уже упоминавшийся 35-летний мужчина научился более здоровому образу повседневной жизни, стал уделять больше внимания личной гигиене, начал общаться с людьми в кафе и тренажёрном зале и сумел установить хорошие отношения с членами своей семьи.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.specialisterne.is



Организация Specialisterne в Исландии предлагает людям с аутизмом курсы профессиональной подготовки, благодаря которым они смогут впоследствии устроиться на работу

Возможность опробовать себя на разных должностях и получить опыт работы

Людям с аутизмом очень важно (пожалуй, даже более важно, чем обычным молодым людям, желающим найти своё место на общем рынке труда) получить предварительный опыт работы, участвуя в комплексных программах, сочетающих учёбу и работу, проходя стажировку, получая возможность наблюдать за работой специалистов, принимая участие в производственной практике, работая на неполную ставку и волонтерствуя. Если организовать такие варианты получения первого рабочего опыта с учётом особенностей и потребностей людей с аутизмом, у них появится реальный шанс научиться вести себя и адекватно общаться с коллегами и начальством.³⁹ Кроме того, так у них появится реальный шанс оценить и развить свои способности, умения и интересы, связанные с возможной будущей профессией прежде, чем переходить непосредственно к работе.

Таким образом, может быть полезно дать человеку с аутизмом возможность поработать в том или ином месте в течение небольшого срока: тогда и потенциальный работодатель, и он сам смогут лучше понять, подходит ли он для этой должности.⁴⁰ В Великобритании была разработана программа под названием «Знакомство с работой» («Job Introduction Scheme (JIS)»), благодаря которой люди с ограниченными возможностями могут сначала попробовать себя на той или иной должности, чтобы понять, подходит ли она им, а государство финансирует первые несколько недель работы такого сотрудника.⁴¹



Возможность развить новые навыки, участвуя в просветительской деятельности и представляя интересы людей с аутизмом

Онлайн-журнал Puoltaja (Финляндия)



Волонтеры работают в редакции онлайн-журнала Puoltaja

«Puoltaja» – это финский онлайн-журнал, который выпускают волонтеры с аутизмом; у большинства этих людей синдром Аспергера.

Представители Финской ассоциации по вопросам аутизма и синдрома Аспергера (Finnish Association for Autism and Asperger's Syndrome) решили создать онлайн-журнал «Puoltaja», заметив, как много людей с аутизмом принимают активное участие в общении на форумах в интернете и социальных сетях.

Слово «Puoltaja» по-фински означает «защитник». Этот журнал выходит 4 раза в год, и его читают более 2000 человек. Основная цель журнала – представлять и защищать интересы людей с аутизмом, повышать уровень осведомленности об аутизме в обществе (в том числе, через СМИ), а также дать возможность таким людям высказаться и выразить своё мнение и позицию. Кроме того, журнал «Puoltaja» бросает вызов превалирующим стереотипам об аутизме.

Волонтерам, желающим поработать в этом журнале авторами статей и редакторами, «Puoltaja» даёт возможность наработать практические навыки, которые впоследствии могут пригодиться при поиске работы.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.puoltaja.fi

«j) поощрение приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;»

– Статья 27 Конвенции ООН по правам инвалидов

Установление полезных связей

ЛВсем бывает непросто искать работу. Для людей с аутизмом более эффективным способом трудоустройства, чем рассылка резюме по объявлениям на открытом рынке труда или попытки обзванивать потенциальных работодателей, может оказаться установление личных и профессиональных деловых контактов через членов семьи, соседей, друзей и организации, оказывающие соответствующую поддержку.⁴²

Если человек успел установить хорошие отношения с людьми из местного сообщества, ему будет легче найти возможность получить осмысленный опыт работы и трудоустроиться, используя имеющиеся связи. Благодаря этому у него будет больше шансов комфортно чувствовать себя среди окружающих людей, а тем, в свою очередь, будет легче общаться с ним. Подобные отношения можно установить, регулярно вступая в беседы с людьми в различных местных учреждениях, кафе и местах отдыха и развлечений.

Активное сотрудничество с местными компаниями с целью создания рабочих мест для людей с аутизмом



Ассоциация «Autismo Andaluca» (Испания)

Ассоциация «Autismo Andaluca», находящаяся на юге Испании, сотрудничает с самыми разнообразными местными компаниями, создавая рабочие места, приспособленные для каждого отдельного человека с аутизмом. Чтобы дать людям с аутизмом возможность включиться в общий рабочий процесс, «Autismo Andaluca» устанавливает связи с различными местными организациями, начиная от представителей малого бизнеса и заканчивая филиалами международных корпораций.

В рамках разработанной этой ассоциацией программы люди с аутизмом получают индивидуальную поддержку, в том числе помощь специально обученных инструкторов, которые обучают их навыкам, необходимым для той или иной работы и помогают общаться с руководителями и коллегами. Со временем, когда становится очевидно, что помощь личного инструктора уже не столь необходима, его могут постепенно начать заменять коллеги трудоустроившегося человека с аутизмом, которые уже понимают и готовы поддерживать его особые потребности на рабочем месте.



Технические работники занимаются архивом видеозаписей в местной организации

Первая в своём роде подобная программа на юге Испании была запущена в 2006 году. С тех пор, благодаря ей 120 человек с аутизмом в возрасте от 17 до 50 лет смогли трудоустроиться, имея за плечами преимущественно весьма низкий уровень образования. При помощи этой программы были заключены 100 контрактов о приёме на работу, и ещё 36 человек обрели возможность получить опыт профессиональной подготовки в компаниях, представленных на открытом рынке труда в данном регионе. Рабочие места подбирались в зависимости от личных навыков и интересов каждого отдельного человека, и среди предложенных должностей были профессии помощника по кухне, продавца, работника прачечной и уборщика.

Компании, нанявшие людей с аутизмом благодаря этой программе, были отмечены специальными наградами и упомянуты в рекламных кампаниях в средствах массовой информации как организации, подающие хороший пример инклюзии таких людей в общественную жизнь. Такое признание важности подобных действий привлекает внимание других компаний, которые в свою очередь начинают изъявлять желание нанимать работников с аутизмом.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.autismoandalucia.org

Помощь на пути к трудоустройству со стороны посредников и специалистов

В большинстве случаев людям с аутизмом требуется поддержка, когда они пытаются найти работу и удержаться на ней, даже если они прошли необходимое обучение, получили профессиональную подготовку и определились с тем, какая работа им подходит. Из-за того, что люди с аутизмом в той или иной степени испытывают трудности при общении и социальном взаимодействии, именно недостаточное владение этими навыками становится для них существенным препятствием при устройстве на работу. В таком случае может очень пригодиться помощь так называемых посредников, то есть отдельных людей или организаций, предоставляющих людям с аутизмом свои услуги и помощь при трудоустройстве. Эти посредники могут облегчить взаимодействие между человеком с аутизмом и его работодателем или потенциальными нанимателями, помогая решать проблемы и прояснять недопонимания, возникающие из-за недостаточно хорошей коммуникации. Помощь посредников людям с аутизмом при поиске работы и после получения рабочего места – относительно новое явление, и по всему миру (в том числе, по всей Европе) появляются различные подходы к применению такой помощи. Среди этих подходов можно отметить следующие:

- Организации, специализирующиеся на помощи людям с аутизмом при трудоустройстве;
- Работники обычных служб помощи при трудоустройстве, специализирующиеся на поддержке людей с аутизмом в этой сфере;
- Сотрудники организаций, помогающих людям с аутизмом, специализирующиеся на их поддержке именно в сфере трудоустройства.

Один из самых распространённых подходов при поддержке людей с аутизмом в сфере трудоустройства – назначение каждому такому человеку «профессионального консультанта», который следит за тем, чтобы соискатель/сотрудник получал всю необходимую ему помощь на большинстве или на всех стадиях процесса трудоустройства: от начального этапа попыток найти работу до ухода на пенсию или увольнения. Как уже упоминалось выше, таких профессиональных консультантов могут нанять заинтересованные компании, службы поддержки при трудоустройстве или организации, помогающие людям с аутизмом. Профессиональные консультанты – это люди, прошедшие специальное обучение и разбирающиеся в общих и индивидуальных особенностях людей с аутизмом, имеющих отношение к трудоустройству, и они могут предоставить серьёзную поддержку, отталкиваясь как от собственных навыков и знаний, так и воспользовавшись, при необходимости, другими источниками информации и поддержки.

Несмотря на то, что для разных ситуаций могут пригодиться разные подходы, результаты исследований показывают, что самый эффективный из них – междисциплинарный подход, предполагающий, что при попытках трудоустроиться и удержаться на рабочем месте человеку с аутизмом помогает целая команда разных специалистов и ассистентов. В такую команду могут входить профессиональные консультанты, менеджеры, эрготерапевты, коррекционные педагоги, психотерапевты, члены семьи и другие люди.⁴³ Кроме того, согласно результатам исследований, специализированные службы поддержки при трудоустройстве, ориентированные на людей с аутизмом, могут лучше помочь таким людям найти работу, чем обычные службы поддержки при трудоустройстве.⁴⁴

«е) расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;»

– Статья 27 Конвенции ООН по правам инвалидов

Оценка склонностей и способностей соискателей при выборе работы и отслеживание процессов, сопровождающих трудоустройство

Ключевой аспект, которому следует уделять внимание, помогая человеку с аутизмом устроиться на работу, – это оценка ситуации: подходит ли этому человеку потенциальная должность? Крайне важно, чтобы предложенная профессия отвечала интересам и устремлениям соискателя, а также задействовала его сильные стороны.

При этом не стоит придавать излишнее значение тому, насколько развиты соответствующие навыки, необходимые для выполнения той или иной работы, у соискателя с аутизмом. Люди с аутизмом способны приобретать и развивать новые навыки в течение всей своей жизни. Благодаря профессиональной подготовке и правильной поддержке, человек с аутизмом может освоить навыки, которых требует заинтересовавшая его профессия.

Повышение эффективности среди тех, кто оказывает людям с аутизмом поддержку на рабочем месте



Служба профессиональной подготовки и консультирования Национального общества аутизма в Великобритании

По оценкам, в Великобритании проживают 700 000 человек с аутизмом, и по всей стране существует множество организаций, которые им помогают. Кроме того, постоянно растёт количество работодателей, нанимающих на работу таких людей.

Принимая во внимание такое огромное количество людей, вовлечённых в работу в этой сфере, представители Национального общества аутизма разработали эффективный способ помочь работодателям, посредникам и организациям, поддерживающим людей с аутизмом установить продуктивные рабочие отношения с такими людьми. Служба профессиональной подготовки и консультирования в сфере трудоустройства Национального общества аутизма применяет в своей работе подход, ориентированный на повышение общей эффективности, и предоставляет управляющим компаний и их сотрудникам, а также центрам занятости и организациям, работающим в области аутизма, возможность пройти специализированный курс повышения квалификации, план которого составляется в зависимости от запроса. Основная цель данного курса – позволить работникам этой сферы развить навыки и расширить знания, необходимые для эффективной помощи людям с аутизмом. Среди тем, которые прорабатываются во время курса, можно перечислить следующие:



Совместная работа в службе профессиональной подготовки и консультирования в сфере трудоустройства Национального общества аутизма в Великобритании

- Просветительская деятельность по вопросам аутизма;
- Трудоустройство людей с аутизмом и то, как эффективнее руководить ими на работе;
- Сотрудничество с нанимателями с целью предоставить людям с аутизмом возможность получить опыт работы и рабочее место;
- Разработка разумных приспособлений для людей с аутизмом;
- Стратегии по улучшению коммуникации;
- Поддержка людей с аутизмом в те моменты, когда им необходимо рассказать начальству и/или коллегам о своих нарушениях;
- Положения закона о гарантиях равных прав;
- Обучение людей с аутизмом на рабочем месте;
- Адекватное финансирование, обеспечивающее поддержку людей с аутизмом на работе.

Также, в этой службе используется индивидуальный подход к людям с аутизмом для того, чтобы их потребности и способности учитывались при приёме на работу, и они получали больше шансов удержаться на рабочем месте.

Подход Национального общества аутизма к проблеме трудоустройства помогает повысить эффективность организаций, помогающих людям с аутизмом по всей стране, за счёт предоставления им возможности получить специализированную подготовку и консультирование высокого качества.

В этой службе работает семь сотрудников, которые за последний год помогли повысить компетентность в сфере аутизма и трудоустройства 700 заинтересованным лицам.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.autism.org.uk/supportedemployment

С целью определить, какие изменения и приспособления необходимо ввести на том или ином рабочем месте, чтобы человек с аутизмом имел возможность эффективно трудиться, нужно провести всестороннюю оценку ситуации и принять во внимание специфические требования, характерные для каждой рассматриваемой должности. В первую очередь это касается того, какие навыки социального взаимодействия и поведения требуются на данной позиции, а также какова рабочая обстановка в целом и, в частности, каков комплекс внешних раздражителей, присутствующих на рабочем месте.

Потенциальный работодатель и будущие коллеги должны принимать максимальное участие при оценивании всех вышеперечисленных нюансов. Кроме того, важно учитывать знание потенциальным работником своих сильных и слабых сторон, и его способность защищать свои потребности.⁴⁵ При необходимости следует также консультироваться с членами семьи, друзьями и специалистами, помогающими заинтересованному в трудоустройстве человеку с аутизмом. После такой всесторонней оценки запускается процесс отслеживания реакций человека с аутизмом на различные формы поддержки и на то, как она со временем меняется.⁴⁶

«а) запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приёма на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;»

Статья 27 Конвенции ООН по правам инвалидов

Как сделать процедуру устройства на работу доступной для людей с аутизмом

Так как людям с аутизмом присущи характерные трудности в общении и социальном взаимодействии, им нужна специальная помощь при прохождении собеседования и во время ревизии эффективности их работы.

Перечисленные ниже простые меры, принятые ещё на стадии устройства на работу, могут сделать этот процесс гораздо доступнее для людей с аутизмом.⁴⁷

- **Объявление о приёме на работу, перечень должностных обязанностей и требования к кандидату.** Необходимо как следует продумать список навыков, которые требуются для каждой отдельной должности, и в объявлении изложить его, а также перечень должностных обязанностей и требований к кандидату чётко и ясно, без употребления жаргона. Если предлагаемая должность не требует отличных навыков общения, этот аспект можно не упоминать, чтобы не отпугнуть читающего объявление человека с аутизмом.
- **Анкета при приёме на работу.** В стандартную анкету следует включить отдельную графу, куда люди с аутизмом могли бы написать о необходимых им корректировках в процессе приёма на работу и приспособлениях на рабочем месте, которые помогут им преодолеть возможные барьеры и трудности.
- **Собеседование.** Собеседование может подвергнуть человека с аутизмом особенному стрессу. Трудности при общении, сенсорные проблемы и перспектива знакомиться с новыми людьми в непривычной обстановке представляют для таких людей сложность. Следует заранее проинформировать соискателя с аутизмом о членах отборочной комиссии (сообщить их имена и должности), рассказать, где именно будет проходить собеседование и что можно от него ожидать. Кандидата стоит также спросить, нужны ли ему определённые корректировки и приспособления в комнате, где будет проходить собеседование, например, изменения в освещении и расположении мест, где будут сидеть все участники собеседования.

Ниже перечислены основные рекомендации, которые стоит учитывать во время собеседования.⁴⁸

- **Дать соискателю возможность заранее подготовиться к беседе, которая его ожидает, например, ознакомиться со списком вопросов, которые ему зададут.**⁴⁹

- Немногословное собеседование, состоящее из чётких и прямых вопросов и просьб приводит конкретные примеры, а затем ряд практических испытательных заданий – хороший способ проверить навыки и пригодность для работы соискателя с аутизмом.
- В разговоре следует избегать идиом и чересчур абстрактных суждений, так как люди с аутизмом склонны буквально понимать всё, что им говорят.
- Людям с аутизмом может быть непросто ответить на гипотетические или абстрактные вопросы вроде «Кем вы себя видите через 10 лет?», поскольку они, как правило, с трудом представляют себе перспективы на будущее.
- Вопросы, требующие развёрнутого ответа, тоже могут вызвать сложности, так как люди с аутизмом часто затрудняются определить, что именно следует рассказать о своём опыте и насколько подробную информацию нужно предоставить.
- Стоит разрешить соискателю прийти на собеседование с помощником, который мог бы переформулировать задаваемые вопросы, чтобы человек с аутизмом понимал их точно и правильно.
- Имеет смысл дать соискателю больше времени на выполнение письменных заданий, которые должны состоять из коротких и чётких вопросов.
- Также, соискатели могут завоевать расположение нанимателя, продемонстрировав результаты своей предыдущей работы или практические навыки.

Поддержка на работе

Как правило, для того чтобы удержаться на рабочем месте, людям с аутизмом требуется постоянная поддержка. Тип и уровень оказываемой поддержки может меняться в зависимости от индивидуальных потребностей, но среди прочего, таким людям могут помочь следующие аспекты:

- **Должностные обязанности.** Сотруднику с аутизмом будет легче выполнять свою работу, если его должностные обязанности и задачи будут соответствовать его способностям и сильным сторонам. С этой же целью иногда имеет смысл перераспределить обязанности между сотрудниками. В целом, это обычная практика, так как работодатели нередко перераспределяют задачи внутри коллектива в зависимости от выявленных сильных и слабых сторон сотрудников. Работник с аутизмом может быть более склонен хорошо выполнять чётко структурированные, предсказуемо выстроенные и повторяющиеся задачи. Тем не менее, это не означает, что ему следует предлагать утомительную и скучную работу.⁵⁰
- **Часы работы.** Поначалу работа на полную ставку может показаться человеку с аутизмом слишком утомительной. Если нанять такого соискателя на полставки, а затем постепенно увеличивать часы его загрузки, он сможет лучше и легче приспособиться к своей новой роли и обстановке вокруг.⁵¹ Как правило, людям с аутизмом трудно ориентироваться в рабочем времени, если оно не структурировано (например, когда нет фиксированных перерывов в работе). Поэтому, вы сможете им помочь, как можно лучше структурировав их время и обозначив, какой осмысленной деятельностью они могут заняться в перерывах.
- **Общение на рабочем месте.** Поскольку люди с аутизмом испытывают трудности при общении и социальном взаимодействии, один из важных шагов, который наниматель может сделать навстречу своему новому сотруднику – это понять, определить и чётко сформулировать обычаи, связанные с поведением и общением, принятые именно в этой компании, а затем объяснить их работнику с аутизмом и/или внести корректировки в эти обычаи, чтобы облегчить ему жизнь.⁵²

Возможность немного подумать, прежде чем ответить, также помогает людям с аутизмом общаться эффективнее. Кроме того, чтобы помочь человеку с аутизмом научиться адекватно общаться в разных ситуациях, можно заготовить сценарии бесед и, при необходимости, менять их.⁵³ И конечно, уже после того, как сотрудника наняли, важно продолжать при общении с ним использовать чёткий язык и задавать прямые конкретные вопросы (эта рекомендация даётся в пункте, посвящённом проведению собеседований).



Работа по дереву в компании личного помощника, Австрия



Работа в небольших командах помогает избежать стресса, Франция



Работа в сфере обеспечения проживания и/или питания, Великобритания

- **Рабочая обстановка.** Важно, чтобы обстановка на рабочем месте была спокойной, надёжной, поддерживающей, комфортной, предсказуемой и доброжелательной, а общие действия – структурированными и последовательными. Адаптируя рабочую обстановку для сотрудника с аутизмом, следует учитывать такие факторы, как общий уровень шума, освещение, обилие людей, а также то, насколько легко ориентироваться в рабочем пространстве и насколько часто работника могут прерывать во время трудового процесса.⁵⁴
- **Повышение осведомлённости** об аутизме среди персонала. Отдельно хочется отметить, насколько важно организовать как общую подготовку сотрудников к совместной работе с человеком с аутизмом, так и подготовку отдельных работников, которым придётся кооперироваться с ним, решая конкретные задачи. Такая подготовка необходима, чтобы информировать персонал о том, с какими трудностями сталкиваются люди с аутизмом и что можно сделать, чтобы поддержать их наилучшим образом. Разумеется, предпринимать все эти действия следует исключительно с согласия нового сотрудника с аутизмом. Более подробную информацию на эту тему можно найти в данном отчёте в разделе, посвящённом эффективному управлению сотрудниками с аутизмом.
- **Естественная поддержка и обучение.** Руководители на работе, коллеги, специалисты в сфере занятости, члены семьи или друзья могут естественным образом помочь человеку с аутизмом наилучшим образом справляться со своей ролью в различных ситуациях: например, такой поддержкой могут стать напоминания о необходимости что-то сделать и объяснение рабочих задач, или это может касаться помощи в том, как добраться на работу и с работы. Один из сотрудников может выступать в роли руководителя, помогая решать возникающие вопросы или при необходимости

выступая в защиту интересов коллеги с аутизмом. Таким помощником может стать работник, который лучше остальных научился взаимодействовать с этим коллегой и способен, например, «выступать в роли переводчика», объясняя ему, что говорят другие, когда ему это недостаточно понятно.⁵⁵ Такой подход может оказаться очень экономным для компании, и в то же время обеспечить человеку с аутизмом инклюзию на рабочем месте. Если подобная естественная помощь представляет собой большую часть поддержки, которую получает человек с аутизмом, важно следить за тем, чтобы сотрудники, которые оказывают ему эту помощь, были в курсе того, что это – их задача и согласились её выполнять, а также понимали, в чём заключаются потребности их особого коллеги и как лучше всего ему помогать. Не менее важно, чтобы у них была возможность в свою очередь при необходимости получить поддержку, ведь находиться в роли такого помощника бывает непросто. Также, важно вовремя замечать и избегать ситуаций столкновения интересов работника с аутизмом и коллег, оказывающих ему поддержку.

«b) защита прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб;»

– Статья 27 Конвенции ООН по правам инвалидов

- **Внешняя поддержка людей с аутизмом специализированными организациями.** Можно обратиться за помощью к организациям, предлагающим обучение по профессии, консультации, а также общую и специфическую помощь людям с аутизмом. Таким людям может оказаться очень полезной возможность обратиться к личному помощнику в нерабочее время (например, позвонить по мобильному телефону). Кроме того, имеет смысл назначить и обучить ещё одного ассистента, который мог бы заменять основного помощника, когда тот занят, всему, что необходимо знать для работы с конкретным человеком с аутизмом.⁵⁶
- **Технологии, которые могут поддержать.** В том, чтобы успешно планировать своё рабочее время и укладываться в сроки, могут помочь такие инструменты, как карманный персональный компьютер (КПК), специальные e-mail-программы (или программы рассылок) и другие компьютерные программы, рассчитанные на составление ежедневного расписания и структурирование поставленных задач. Также, сотруднику с аутизмом могут помочь такие альтернативные способы общения, как электронная почта, мессенджеры или компьютерные программы, предполагающие общение посредством различных изображений. При помощи берушей или шумоподавляющих наушников человек с аутизмом может обезопасить себя от звуков, которые его отвлекают.⁵⁷
- **Помощь в организации рабочего времени.** Человеку с аутизмом, скорее всего, будет легче следить за расписанием и укладываться в сроки, если у него будут списки необходимых для выполнения задач, письменные инструкции, напоминающие, как следует действовать, листочки с отметками и блокноты.⁵⁸
- **Стратегии, помогающие справиться со стрессом и тревожностью.** Чтобы избежать «перегрузки», вызванной стрессом и тревожностью на рабочем месте, человеку с аутизмом могут помочь регулярные перерывы в работе и специальное место, куда он может уйти, чтобы прийти в себя и отдохнуть.⁵⁹ Кроме того, имеет смысл подумать о том, какими способами можно справиться со стрессом и тревожностью и что может помочь расслабиться на работе.⁶⁰
- **Постоянная разнообразная поддержка.** Со временем потребность в поддержке у сотрудников с аутизмом может меняться. Как правило, она становится больше в периоды, связанные с разного рода организационными переменами: когда появляются новые сотрудники или руководители, когда необходимо переехать в новый офис или начать работать на новом месте, когда требуется уложиться в короткий срок или в работе наступил момент, вызывающий стресс. Начальству на работе и организациям-посредникам, оказывающим поддержку в этой сфере, необходима гибкость и готовность быстро подстроиться под меняющиеся потребности особого сотрудника.⁶¹ Очень важно, чтобы организованная поддержка такому человеку на рабочем месте никуда не исчезала в периоды, когда все сотрудники компании испытывают чрезмерную рабочую нагрузку, стресс в связи с невозможностью уложиться в поставленные сроки или общее давление, под которым оказывается компания, пытаясь достичь крупномасштабных целей.⁶²
- **Профессиональная гигиена и безопасность труда.** Людям с аутизмом может потребоваться отдельное руководство в отношении правил безопасности, чтобы полноценно соблюдать профессиональную гигиену.



Изготовление подарков, Чехия

«i) обеспечение инвалидам разумного приспособления рабочего места;»
 «k) поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов.»

– Статья 27 Конвенции ООН по правам инвалидов



Сотрудничество с посторонними компаниями с целью включить людей с аутизмом в их состав персонала

Компания L'Oreal (Италия)

Компания L'Oreal в Италии с 2011 года развивает проект по профессиональной подготовке и предоставлению людям с аутизмом возможностей трудоустройства.

Цель проекта – привлечь людей с аутизмом от 30 до 35 лет на курсы профессиональной подготовки в компании с возможностью последующего трудоустройства.

Компания L'Oreal сотрудничает с ассоциацией Fondazione TEDA, помогающей людям с аутизмом, с целью находить людей, которые могли бы принять участие в проекте.

Людям с аутизмом предлагается изучить и пройти на практике такие виды административной деятельности, как, например, работа с базами данных, обновление файлов, внесение новых данных и работа с архивами, а также упаковка косметики, проверка качества товара, охрана и ряд других занятий. Одна из важных задач компании – предложить людям с аутизмом род деятельности, соответствующий их способностям и интересам, и следить за тем, чтобы эти люди были в состоянии справляться с поставленными задачами на уровне, предполагаемом стандартами компании.

В рамках проекта компания предлагает обучение не только потенциальным сотрудникам с аутизмом, но и их будущему начальству и сотрудникам, а также выделяет отдельным работникам роль инструкторов для работы с учениками и коллегами с аутизмом. Кроме того, каждый человек с аутизмом имеет возможность получать индивидуальную поддержку от инструктора со стороны (каждый такой внешний инструктор курирует трёх подопечных с аутизмом).

Сначала люди с аутизмом работают на неполную ставку, чтобы избежать переутомления, а количество поддержки, которая им оказывается, уменьшается по мере того, как они набирают всё больше опыта.

В зависимости от индивидуальных потребностей каждого работника с аутизмом, учитываются все их особенности в сенсорной области, а для того, чтобы как можно чётче доносить до них все идеи и объяснять задачи, необходимые для выполнения, используются средства визуальной коммуникации.

Все остальные сотрудники компании L'Oreal проходят специальную подготовку и получают информационные материалы об аутизме.

Внутренняя политика компании L'Oreal предусматривает обязательство принимать на работу как минимум два процента людей с особыми потребностями.

Более подробную информацию можно найти по адресу:
www.loreal.com/diversities/our-main-actions/italy.aspx

Эффективное управление подчинёнными с аутизмом

Для успешной реализации работнику с аутизмом очень важно получать необходимую поддержку и руководство от своего начальства. Для потенциального работодателя это тоже очень важный момент.

Ключевой аспект здесь – это эффективная коммуникация. Сотруднику с аутизмом нужно чётко объяснять, как именно выполнять ту или иную задачу, от начала до конца. Рекомендуется, помимо устных указаний, давать инструкции в письменном виде или с помощью визуальных средств, а также подробно объяснять, какой именно результат ожидает начальство (и каковы последствия невыполнения задачи). Руководителям и начальникам следует проверять, полностью ли понял выданные инструкции подчинённый с аутизмом. Так как таким людям часто свойственен перфекционизм, стоит объяснять, какие результаты могут считаться успешными: это поможет избежать возможных разочарований.

Кроме того, новому подчинённому следует рассказать о внутренней политике компании и о том, какое поведение ожидается от него на рабочем месте и при общении с сотрудниками. О любых изменениях в установленном распорядке стоит предупреждать заранее. Начинать практиковать новые стандарты поведения и осуществлять нововведения в обстановку имеет смысл постепенно.

При приёме на работу человека с аутизмом, как и при найме любого другого нового сотрудника, поначалу могут возникать разные проблемы, требующие разрешения. Среди таких проблем могут быть трудности с учётом рабочего времени, а также способностью сотрудника концентрироваться или справляться с несколькими задачами одновременно, низкая продуктивность, сложности при общении с окружающими, повышенная тревожность, затруднения при привыкании к переменам, неприемлемое поведение, недостаточное соблюдение гигиены и другие трудности. Очень важно привлекать к решению этих проблем начальника и коллег нового работника. Справляться с возникающими трудностями можно разными способами, в том числе с помощью тренингов, освещающих особенности людей с аутизмом; помогая сотрудникам, лучше понять, с какими трудностями сталкивается новый нанятый работник; адаптируя обстановку и установленный порядок работы с учётом способностей и возможностей подчинённого с аутизмом.⁶³ Устраивая регулярные встречи один на один, можно делиться с сотрудником с аутизмом своими впечатлениями от его работы, и тем самым помочь ему улучшить качество своей работы и повысить степень включённости в команду, а также при необходимости подправить своё поведение.

Проблемы, с которыми сталкиваются люди с аутизмом на работе, имеют отношение не только к их личным особенностям. Им нередко приходится подвергаться издевательствам и оскорблениям. Чтобы предотвратить такие ситуации, следует заранее принять меры. Для начала стоит осведомить начальство и будущих коллег человека с аутизмом о том, что такое аутизм и насколько уязвимы такие люди в ситуациях, когда их оскорбляют. Сделать общую обстановку более доброжелательной и поддерживающей можно, проведя работу среди руководителей и сотрудников и объяснив им, с чем именно каждый нанятый работник с аутизмом испытывает трудности, каковы особенности его поведения и какой способ общения с каждым из них будет наилучшим. Чтобы работники компании стали больше уважать сотрудника с аутизмом и не испытывали разочарований и обид, важно убедить их обращаться за помощью к начальству или более компетентным коллегам каждый раз, когда они столкнутся с трудностями при общении с новым работником, а также побуждать их лучше ознакомиться с темой аутизма, чтобы понять особенности, свойственные таким людям. Если человек с аутизмом почувствует себя несправедливо обиженным, ему может потребоваться помощь для того, чтобы добиться компенсации или извинений: нужно будет разъяснить ему его права, помочь сформулировать свою жалобу и полностью участвовать в разрешении возникшего конфликта. Взрослые люди с аутизмом нередко отмечают, что люди, назначенные помогать им в беспокоящих их ситуациях, часто не принимают их жалобы всерьёз. Те, кто назначен помогать сотрудникам с аутизмом решать возникающие конфликты, обязаны быть в курсе затруднений, которые испытывают эти люди, и учитывать их, принимая решения о том, как лучше разобраться с возникшей ситуацией.

Если у сотрудника с аутизмом появятся возможности продвижения по карьерной лестнице, важно поддержать и ободрить его. Вероятно, нужно будет провести ряд обсуждений, чтобы подробно обговорить все новые обязанности, предполагаемые более высокой должностью, и адаптировать её, отталкиваясь от потребностей подчинённого. Природа аутизма такова, что многие люди с этим диагнозом предпочитают избегать перемен в установленном порядке и/или окружающей их обстановке, потому что для них это, как правило, связано с сильным стрессом. Несмотря на то, что следует



Консультант по информационным технологиям на рабочем месте вместе с основателем немецкой компании "Auticon"



Работа на складе в Венгрии

отнестись с уважением к таким особенностям, избегать предложений о продвижении по карьерной лестнице тоже не стоит. Вместо этого следует подумать о том, как можно наилучшим образом поддержать сотрудника при переходе на новую должность.

Руководители и коллеги, выполняющие по совместительству роли наставников или профессиональных консультантов людей с аутизмом на рабочем месте, тоже должны иметь возможность обратиться за помощью. Такой поддержкой могут стать соответствующие тренинги и помощь от сторонних организаций, представители которых смогут ответить на все вопросы и отметить успешность их работы.

«с) обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;»

Статья 27 Конвенции ООН о правах инвалидов

Навыки защиты своих прав и интересов на работе

Помимо получения поддержки, которая требуется людям с аутизмом, чтобы устроиться на работу и удержаться там, им необходимо научиться защищать себя и свои права. Им следует пройти обучающий курс, чтобы суметь постоять за себя и свои потребности на рабочем месте, какая бы ситуация не возникла.



Тестировщики программного обеспечения за работой, Бельгия



Сотрудник в датской школе готовит кофе и помогает учителям

В идеале этому нужно начать учиться как можно раньше, ещё в детстве. Чем раньше человек с аутизмом начнёт осваивать навыки, связанные с самозащитой и защитой своих прав, тем раньше он начнёт чувствовать себя сильным и способным постоять за себя, и эта уверенность будет закрепляться и подтверждаться в течение его жизни.

Что касается способности постоять за себя, у всех людей с аутизмом она развита в разной степени, но у каждого должна быть возможность ещё лучше освоить этот навык.

Способность отстаивать свои интересы начинается с самосознания. Если человек хорошо понимает все особенности, связанные с его диагнозом, знает о трудностях, с которыми он сталкивается чаще всего, о своих потребностях и о том, как лучше всего приспособить к ним окружающую среду, ему будет легче озвучить и объяснить свои потребности, а также обратиться за помощью.

Среди навыков, связанных с защитой своих прав и интересов, можно перечислить следующие:⁶⁴

- Знание своих прав и обязанностей;
- Способность сформулировать свои потребности и описать свои нарушения с помощью слов, изображений или жестов;
- Способность по возможности вовремя осознать возникающие препятствия и трудности;
- Способность попросить о помощи;

- Способность самому отвечать за себя (а не просить кого-то выступать от своего лица);
- Способность воспользоваться имеющимися в наличии возможностями и поддержкой;
- Способность вести переговоры с окружающими;
- Способность определять, кому, при каких обстоятельствах и насколько подробно можно рассказать о своём диагнозе, а также, стоит ли это делать вообще.

Людам с аутизмом следует предоставить адаптированную для их понимания информацию и/или курс обучения, благодаря которым они узнали бы о своих правах, научились распознавать случаи нарушения этих прав и сумели освоить навыки, связанные с защитой своих прав и интересов.⁶⁵ Кроме того, людям с аутизмом может потребоваться поддержка с тем, чтобы действовать, опираясь на свои профсоюзные права: например, им может быть полезно узнать, какие у них есть права в определённых обстоятельствах и начать принимать участие в процессах, связанных с осуществлением трудовых прав и членством в профсоюзах.

Группы взаимопомощи и профессиональные связи

Благодаря индивидуальной поддержке, люди с аутизмом могут легче устроиться на работу и удержаться на рабочем месте, но каждому из них может пойти на пользу и групповая взаимопомощь.

Многие взрослые люди с аутизмом оказываются изолированы от общества; они часто испытывают нехватку дружеских и прочих отношений с другими взрослыми людьми. Благодаря трудоустройству, проблема такой изоляции частично решается, но в то же время ощущение отрезанности от общества у работающего человека с аутизмом может обостриться, если он чувствует, что не в состоянии принимать полноценное участие в социальных мероприятиях и других событиях наравне с коллегами.

Благодаря участию в дискуссионных группах, где в том числе есть и специалисты, к которым можно обратиться за поддержкой, люди с аутизмом могут обрести возможность поделиться друг с другом опытом, проблемами и способами преодоления различных трудностей на работе.⁶⁶ Если среди участников присутствует специалист, прошедший соответствующее обучение, у группы появляется возможность проводить групповые консультационные сессии и тренинги по профессиональному росту.

Участие в дискуссионных группах поддержки может быть полезно и для профессиональных консультантов, руководителей, начальников и коллег, помогающих сотруднику с аутизмом. Инклюзия таких людей в рабочее пространство – это постоянно развивающийся процесс, поэтому участие в подобных группах может стать хорошей возможностью для профессионального роста.⁶⁷

Недавно такая группа появилась на международном уровне: в неё входят представители 19 организаций из разных стран, которые помогают трудоустроиться людям с аутизмом. Они собрались в Бельгии и образовали сообщество с целью делиться знаниями и разработать удобную платформу для создания сети профессиональных связей среди деловых компаний, заинтересованных в трудоустройстве таких людей.



Консультанты по вопросам информационных технологий за работой, Германия



Производство аксессуаров из кожи, Испания

Разнообразные подходы, ориентированные на разнообразные потребности

В данном разделе описываются новые тенденции, касающиеся подходов и организации трудоустройства людей с аутизмом, и отмечается, в каких ситуациях они могут быть особенно эффективными.

Трудоустройство, предусматривающее поддержку

Как уже упоминалось в предыдущих разделах данного отчёта, при трудоустройстве людей с аутизмом необходимо предоставлять им разнообразные типы поддержки. Несмотря на то, что у людей с аутизмом бывают самые разные потребности, на каждом рабочем месте, куда устраивается такой человек, должны учитываться три ключевых момента: эта работа должна оплачиваться, новый сотрудник должен иметь возможность работать вместе с остальными коллегами и иметь постоянный доступ к получению поддержки.⁶⁸ Исследователи распределили ряд подходов к оказанию такой поддержки по категориям, и ниже мы приводим пример такой категоризации. Её имеет смысл принимать во внимание при выборе типа поддержки для каждого отдельного человека в каждом отдельном случае.^{69,70}

Трудоустройство отдельного человека с аутизмом в компанию, где работают обычные люди



Работа уборщица в McDonalds, Испания

Этот подход предполагает, что некий посредник (например, профессиональный консультант из внешней организации, поддерживающей людей с аутизмом при трудоустройстве) помогает человеку с аутизмом устроиться на работу в обычную компанию через открытый рынок труда. Этот посредник постоянно оказывает поддержку новому сотруднику, помогая ему освоить новые навыки, чтобы хорошо справляться с работой, и следя за тем, чтобы у него была возможность получать поддержку на рабочем месте. Как только человек с аутизмом будет готов самостоятельно работать в выбранной компании, профессиональный консультант снижает количество оказываемой поддержки и лишь периодически даёт советы своему подопечному или звонит ему, чтобы

убедиться, что его в достаточной мере поддерживают на работе, и он способен удержаться на рабочем месте. Несмотря на то, что этот подход нацелен на то, чтобы человек с аутизмом смог функционировать на работе максимально независимо, его никогда не лишают поддержки полностью; её лишь минимизируют. Данный подход эффективен в тех случаях, когда человек способен работать в компании обычных людей, и ему требуется минимальная поддержка.⁷¹



Индивидуальная поддержка на международном уровне

Международная организация Specialisterne и компания SAP (представительства в разных странах)

Датская организация Specialisterne применяет разнообразные подходы к инклюзии и поддержке людей с аутизмом на работе в странах по всему миру. Эта организация была создана в 2004 году отцом молодого человека с аутизмом, и сейчас она ставит перед собой амбициозные цели: например, трудоустроить миллион человек с аутизмом из разных стран.

На данный момент появилось 12 представительств этой компании в разных странах, и благодаря им уже несколько сотен человек с аутизмом устроились на работу (в том числе, большую часть сотрудников этой организации составляют люди с аутизмом).

Организация Specialisterne помогает людям с аутизмом освоить навыки из самых разных сфер: от профессиональных умений до навыков, связанных с общением. Работая индивидуально с каждым человеком, специалисты определяют его сильные стороны, интересы и предпочтения в работе, а также степень его потребности в поддержке, руководстве и адаптации рабочего места.

После успешного завершения обучения соискатели устраиваются на работу в сфере информационных технологий, в том числе на должности тестировщиков компьютерных программ, программистов и специалистов по регистрации различных данных. Большинство людей с аутизмом устраиваются на эти должности в организации Specialisterne, остальные идут работать в компании-партнёры.



Сотрудники филиала компании SAP в Индии получают индивидуальную поддержку

Организация Specialisterne уже сотрудничала с компаниями Nokia, Deloitte, Cisco, Microsoft и Oracle, а в данный момент кооперируется с международной компанией SAP, выпускающей программное обеспечение. Вместе они помогают трудоустроиться людям с аутизмом.

Организация Specialisterne находит кандидатов, желающих устроиться в компанию SAP, и обучает их, готовя к работе. На данный момент сотрудники с аутизмом появились в филиалах SAP в Германии, Ирландии и Индии. Они устроились на постоянную работу, связанную с тестированием программного обеспечения и выполнением похожих задач.

Каждого работника с аутизмом в компании SAP на первых порах поддерживает специалист из организации Specialisterne и «товарищ» из команды, в которую его определили. Позже в качестве профессиональных консультантов выступают сотрудники SAP, которые помогают коллеге с аутизмом, когда он сталкивается с какими-либо трудностями.

Начальники и коллеги тоже проходят специальный курс обучения, чтобы суметь наилучшим образом взаимодействовать с сотрудником с аутизмом и при необходимости помогать ему.

Поскольку на данный момент эта программа осуществляется весьма успешно, SAP планирует увеличить количество сотрудников с аутизмом в рамках компании на 1% к 2020 году.

**Более подробную информацию можно найти по адресу:
www.specialisterne.com и www.sap-tv.com/video/#/13436/autism-at-work**

Группа работников с аутизмом

Этот подход предполагает, что несколько человек с аутизмом постоянно работают в группе под руководством профессионального консультанта. Сначала сотрудники с аутизмом проходят обучение в группе в обстановке, адаптированной согласно их потребностям. Они работают по-отдельности или решают поставленные задачи в команде, а профессиональный консультант может при необходимости помогать им. Подобная рабочая группа может функционировать в рамках обычной компании, и, таким образом, у сотрудников с аутизмом будет возможность взаимодействовать со своими «обычными» коллегами, но при этом работать вместе с такими же, как они, людьми, решая схожие задачи и/или получая одинаковую поддержку. Эта группа может работать в отдельном помещении или перебираться с места на место, если их работа предполагает благоустройство, озеленение и уборку территорий или помещений. Благодаря этому подходу, работники с аутизмом всегда могут обратиться за помощью и руководством к профессиональному консультанту, поскольку он всегда находится поблизости.⁷² Работа в таких специализированных группах может подойти тем людям с аутизмом, которым требуется постоянная поддержка и которые при этом спокойно относятся к смене рабочего места и окружающей обстановки.⁷³



Мобильная группа рабочих, проверяющих турникеты на станциях метро

Компания Passwerk (Бельгия)



Сотрудники компании Passwerk проверяют работу турникетов в метро

Сейчас в бельгийской компании Passwerk работает 40 сотрудников с аутизмом. Они занимаются тестированием программного обеспечения и проверкой качества продукции, как в офисе, так и на разных локациях.

Эта компания возникла в 2008 году, и с самого начала её работа была ориентирована на сильные стороны и потребности людей с аутизмом. На каждые 8 сотрудников с аутизмом приходится по одному профессиональному консультанту. Эти консультанты тесно сотрудничают с работниками с аутизмом, постоянно обучая их и помогая им в зависимости от того, какая поддержка им требуется.

Большая часть работы проводится в главном офисе Passwerk в Антверпене, но некоторые проекты предполагают работу мобильных групп, которые отправляются решать поставленные задачи в разные места.

К примеру, в 2011 году 4 сотрудника компании Passwerk осуществили проект по заказу брюссельского отдела пассажирского транспорта. В рамках проекта нужно было проверить работу программного обеспечения и электронных микросхем на турникетах в брюссельском метро.

Кандидатов с аутизмом, желающих работать в компании Passwerk сначала обучают техническим и социальным навыкам, а затем оценивают их склонности и способности. Тех, кто успешно проходит этот курс обучения, нанимают на работу и затем предлагают пройти дополнительный курс обучения от специалистов в области тестирования программного обеспечения. Несмотря на то, что для этой работы не требуется предварительный опыт и диплом о соответствующем образовании, интеллектуальные способности сотрудников Passwerk оцениваются как стандартные или даже высокие.

Некоторые акционеры компании Passwerk получают неполную прибыль, отдавая часть денег на просветительскую деятельность, направленную на то, чтобы подчеркнуть положительные качества людей с аутизмом или спонсировать другие проекты, помогающие таким людям.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.passwerk.be

Интеграция в рамках малого предприятия

Данный подход предполагает, что небольшая группа сотрудников с аутизмом работает вместе с обычными коллегами в маленькой фирме. Особые потребности сотрудников с аутизмом имеют какое-либо отношение к деятельности предприятия, а иногда могут даже служить предпосылкой к возникновению этой компании. К деятельности этого предприятия может быть подключена какая-либо организация-посредник. Может быть и так, что эта организация инициировала создание малого предприятия с целью осуществить описываемый подход к трудоустройству людей с аутизмом. В любом случае, возникший таким образом бизнес строится на глубоких познаниях в сфере поддержки людей с аутизмом, в том числе о том, как наиболее эффективно сотрудничать с такими людьми на работе. Благодаря тому, что такие компании, как правило, отличаются маленьким размером и более дружеской атмосферой (т.к. все сотрудники такого предприятия обычно хорошо друг друга знают), следить за деятельностью работников с аутизмом может быть проще и удобнее, а они, в свою очередь, могут получить больше поддержки. Кроме того, они, скорее всего, будут чувствовать себя свободнее в компании руководителей и коллег, которые хорошо знают их, понимают и готовы поддержать. Всё это

способствует их социальной инклюзии.⁷⁴ Такой подход может быть применим на предприятиях самых разных видов (например, в пекарнях, на предприятиях общественного питания, в издательствах, садово-огородных магазинах, оранжереях) и пригодиться самым разным людям с аутизмом. Поскольку такие предприятия, как правило, совсем небольшие, многое зависит от того, насколько потенциальному сотруднику интересны цели и задачи этого дела, насколько ему подходит рабочая атмосфера и до какой степени ему комфортно в этом коллективе.

Пример малого бизнеса, созданного молодым человеком с аутизмом, благодаря освоенным навыкам и страстному увлечению своим делом



Компания Green Bridge Growers (США)

Green Bridge Growers – это малое предприятие, которое было создано молодым человеком с аутизмом, увлечённым органическим земледелием и разбирающимся в нём.

Окончив институт, Крис Тидмарш устроился на работу исследователем в области окружающей среды, но ему было слишком сложно справляться с трудностями, вызванными необходимостью социально взаимодействовать с коллегами и связанными с пребыванием на обычной работе. Несмотря на то, что он прикладывал много усилий, чтобы защитить свои интересы, через несколько месяцев ему пришлось уволиться.

Мама Криса, Джен Пиларски, попыталась найти выход из сложившейся ситуации, принимая во внимание, что многие взрослые люди с аутизмом оказываются без работы, даже окончив высшее учебное заведение.

Спустя два года поисков решения проблемы, Крис вместе с мамой создали собственное малое предприятие Green Bridge Growers. Они выращивают экологически чистые овощи методом «аквапоники», предполагающим, что овощи и рыбы растут и развиваются в общей среде и в гармонии.

Они обнаружили, что аквапоника – это занятие, подходящее многим другим людям с аутизмом и отвечающее их способностям и умениям. Этот метод земледелия требует большой точности, внимания к деталям и способности следовать установленному порядку действий.

Таким образом, Крис и ряд других людей с аутизмом смогли трудоустроиться и производить экологичные овощи для продажи на местных рынках.

Поскольку эта деятельность оказалась успешной, компания поставила себе следующую цель: создание коммерческих оранжерей, где овощи выращиваются методом аквапоники.

Это малое предприятие получило возможность развития отчасти благодаря средствам, собранным методом «краудфандинга» (то есть, прямого финансирования физическими лицами) через интернет.

Создавая каждую новую оранжерею, компания Green Bridge Growers предоставляет 5 рабочих мест людям с аутизмом и все вместе они выращивают приблизительно 20385 килограммов (45000 фунтов) овощей в год.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.greenbridgegrowers.org



Метод аквапоники, применяющийся в сельском хозяйстве и предполагающий, что овощи и рыбы растут и развиваются бок о бок

Мы перечислили только несколько из появляющихся сейчас в Европе и по всему миру подходов и стратегий по организации трудоустройства, предлагающего поддержку людям с аутизмом. Разумеется, число возможных подходов практически бесконечно, и большинство проектов по трудоустройству таких людей сочетают в себе элементы перечисленных выше подходов, не следуя какому-то одному на все сто процентов. Однако у всех подходов к трудоустройству, предусматривающему обеспечение поддержки людям с аутизмом, есть одно общее качество: результаты исследований демонстрируют, что работа в подобной обстановке влияет на таких людей исключительно положительно.

Несколько исследований показали, что трудоустройство, предусматривающее поддержку, позволило людям с аутизмом найти работу, соответствующую их навыкам и способностям, и суметь удержаться на ней.^{75,76}

Кроме того, согласно результатам исследований, чем более индивидуальной была оказываемая поддержка, тем лучших результатов добивались в трудоустройстве и работе люди с аутизмом. В исследовании, проведенном в Великобритании в 1997 году, сравнивались результаты трудоустройства людей с аутизмом в компании, предлагающих поддержку, начиная с самых первых шагов, и выбирающей способы такой поддержки, отталкиваясь от индивидуальных особенностей именно этих людей, и результаты трудоустройства другой группы таких людей, у которых был доступ только к службам, предлагающим возможности трудоустройства людям с различными нарушениями. Результаты исследования показали, что в первой группе трудоустроиться смогли гораздо больше людей, чем во второй группе. Ещё более важным оказалось открытие, демонстрирующее, что разновидности деятельности, которой посвятили себя участники первой группы (преимущественно в административной сфере и в области, связанной с компьютерными технологиями) гораздо больше соответствовали их интеллектуальному и образовательному уровням. Должности, на которые в результате устроились участники второй группы, гораздо меньше подходили их интеллектуальному и образовательному уровням.⁷⁷ Основной причиной таких несоответствий послужил тот факт, что работники служб, предлагающих трудоустройство людям с различными нарушениями, не обладали достаточными знаниями в области аутизма и потребностей таких людей, а также навыками и ресурсами, благодаря которым они могли бы эффективно им помочь.⁷⁸

Помимо этого, люди с аутизмом получили дополнительную, не связанную непосредственно с работой, пользу от трудоустройства в компании, предлагающей индивидуальную поддержку. Согласно результатам исследования, проведенного в Великобритании в 2007 году, такое трудоустройство помогло взрослым людям с аутизмом развить навыки познавательной деятельности. В исследовании сравнивались результаты теста на определение познавательных способностей, который был нацелен на измерение уровня исполнительного функционирования при решении задач, не связанных с работой. Люди с аутизмом из первой группы, прошедшие этот тест, были трудоустроены в компании, предлагающие им индивидуальную поддержку. Во второй группе были не работающие люди с аутизмом. Результаты этого исследования показали, что после 2-х с половиной лет работы люди с аутизмом продемонстрировали гораздо более высокие показатели памяти, стратегического мышления, планирования и способности решать поставленные задачи, тогда как показатели тех же параметров у не трудоустроенных людей с аутизмом со временем не изменились.⁷⁹

Исследования также показали, что трудоустройство, предусматривающее поддержку, больше всего пошло на пользу людям с аутизмом, испытывавшим необходимость в такой поддержке средней или низкой степени.⁸⁰ Кроме того, несколько из этих исследований продемонстрировали, что программы трудоустройства, предусматривающего поддержку, в плане заработка, более широкой интеграции в общество, увеличения удовлетворения от выполненной работы и повышения самооценки работают гораздо эффективнее, чем закрытые предприятия и другие варианты дневной занятости.^{81,82}

«h) стимулирование найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;»

– Статья 27 Конвенции ООН о правах инвалидов

Исследования подтверждают эффективность трудоустройства, предусматривающего поддержку



Проект «Перспективы» (The Prospects initiative) (Великобритания)

Результаты исследования, проведённые в рамках проекта по трудоустройству в Шотландии, продемонстрировали, что людей с аутизмом, получавших соответствующую поддержку специалистов и сумевших устроиться на работу, а также удержаться на ней, в 2,5 раза больше, чем трудоустроившихся людей с аутизмом, получавших не специализированную поддержку.

В рамках проекта «Перспективы» было проведено двухлетнее пробное⁸³ исследование, сравнивающее результаты трудоустройства двух групп людей с аутизмом: участники первой группы получали от руководителей проекта «Перспективы» специализированную поддержку, ориентирующуюся на специфические потребности, характерные для взрослых с аутизмом; участники второй группы получали стандартную поддержку, оказываемую в таких случаях людям с ограниченными возможностями.



Ежедневная сортировка почты в офисе «Перспективы», Шотландия

Согласно результатам исследования, 63 процента участников первой группы смогли устроиться на работу, соответствующую их интеллектуальному и образовательному уровню, и только 25 процентов участников второй группы устроились на подходящую им работу.

Поскольку проект оказался успешным, его решили расширить и привлечь к участию ещё несколько местностей в Великобритании. Дальнейшее исследование⁸⁴, проводившееся в рамках проекта в течение последующих восьми лет показало, что общее количество людей с аутизмом, устроившихся на работу, возросло до 67 процентов, и большинство из них заключили контракты на постоянную трудовую деятельность. По сравнению с моментом запуска проекта, средняя зарплата таких людей значительно выросла. В основном они устроились на должности различных специалистов или получили работу в технической и административной области. Некоторые участники проекта с более низкими интеллектуальными способностями или более серьёзными нарушениями, вызывающими проблемы социального характера или трудности, связанные с владением языком и речью, тоже устроились на работу, получив должности, соответствующие их общему уровню и способностям. Все участники проекта были довольны его результатами.

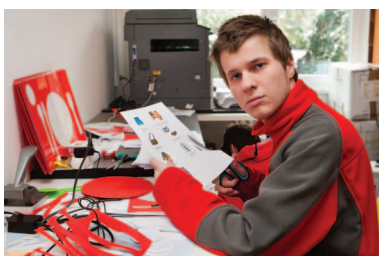
Помимо этого, исследование показало, что руководители подчинённых с аутизмом сочли оказываемую им поддержку очень важным фактором, способствовавшим успеху их новых сотрудников на работе. Почти все руководители согласились, что общая поддержка со стороны проекта «Перспективы» помогла их новым подчинённым справляться с возникающими проблемами, а сами они извлекли очень много пользы от работы с такими людьми. Вот некоторые из их отзывов: «Это позволило мне сильно улучшить свои навыки руководителя»; «Я часто применяю методы, которым меня научили консультанты «Перспектив», работая с остальными сотрудниками нашей команды»; «Я считаю проделанную нами работу большим достижением и хотел бы повторить такой опыт»; «Консультант по трудоустройству разработал для своего клиента инструкцию, подробно рассказывающую, как шаг за шагом выполнять его работу. Мы слегка адаптировали её, чтобы можно было предлагать её всем нашим новым сотрудникам».

Проект «Перспективы» был осуществлён Национальным обществом аутизма в Великобритании и спонсирован Министерством труда и пенсий Великобритании.

Закрытые предприятия

Безусловно, такой вид трудоустройства людей с аутизмом, как работа в закрытых мастерских, существует уже давно и за последние десятилетия не без основания стал предметом различных споров. Тем не менее, в определённых обстоятельствах это может быть хорошим решением для тех людей с аутизмом, которым требуется очень большая поддержка.

Термин «закрытая мастерская», как правило, обозначает организацию или некое рабочее пространство, в котором люди с ограниченными возможностями работают отдельно от всех остальных.⁸⁵ Чаще всего в этом случае люди занимаются физическим трудом. Такие закрытые предприятия могут быть разных типов: от центров дневного пребывания, где люди с нарушениями проходят программы по эрготерапии, включающей в себя производство товаров или оказание услуг с некоммерческой целью, до компаний, в которых трудоустроенные люди с особыми потребностями получают доход от работы.



Развитие необходимых навыков, Чехия



Уход за стадом на ферме, Италия



Развитие навыков столярной работы, Австрия

Основной причиной для критики такого подхода послужила сегрегация и эксплуатация людей с ограниченными возможностями, а также несоблюдение их прав, имевшее место на некоторых предприятиях. В качестве примера можно привести мастерские, в которых люди с особыми потребностями выполняли примитивную работу, не соответствующую уровню освоенных ими навыков; получали зарплату ниже минимальной; позволяли нанявшим их организациям эксплуатировать их труд и наживаться на нём; получали очень мало (или вообще не получали) возможностей развивать свои навыки для получения работы на открытом рынке труда.⁸⁶ На таких закрытых предприятиях часто работают люди, которых с самого начала поместили в закрытое учреждение, и ни они, ни члены их семьи не выбирали для них такой тип трудоустройства.⁸⁷ Совершенно очевидно, что подобная практика ни при каких обстоятельствах не может считаться приемлемой.

Рассматривая возможности трудоустройства, подходящие для самых разных людей с аутизмом, важно максимально внимательно относиться к положениям, перечисленным в Конвенции ООН по правам инвалидов.

27-я статья Конвенции признаёт «право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов». Несмотря на то, что в статье 27 делается акцент на том, что люди особыми потребностями имеют право трудоустройства на открытом рынке труда, не стоит делать вывод, что работа на закрытых предприятиях совершенно исключена даже для тех, кто по уважительным причинам не может или не хочет работать именно на открытом рынке труда. Статью 27 стоит рассматривать в контексте всей Конвенции ООН по правам инвалидов, в которой, в частности, подчёркивается «уважение особенностей инвалидов и их принятие в качестве компонента людского многообразия и части человечества;» (статья 3.d), «уважение присущего человеку достоинства, его личной самостоятельности, включая свободу делать свой собственный выбор, и независимости;» (статья 3.a), а также утверждается, что «ничто в настоящей Конвенции не затрагивает каких-либо положений, которые в большей степени способствуют реализации прав инвалидов» (статья 4).

Обеспечение людям с аутизмом минимального дохода в адаптированной рабочей среде



Организация ESAT Les Colombages (Франция)

ESAT Les Colombages – это закрытое предприятие во Франции, предоставляющее взрослым людям с аутизмом возможность занятости в защищённой обстановке, где учитываются все их особые потребности.

Организация управляет пятью мастерскими, сотрудники которых производят товары и выполняют различные работы. Эти товары и услуги выставляются для продажи на открытом рынке труда или в розничном магазине при данной организации, в котором тоже работают люди с аутизмом.

Работы в мастерских включают в себя:

- Работу по дереву: реставрацию мебели;
- Работу по упаковке товаров: сортировку, отправку по почте и подобные задачи;
- Работы по озеленению: покос газонов, подрезку живых изгородей и кустарников;
- Изготовление рам: для предметов искусства, рекламы и для разного рода выставок;
- Работу в сфере общественного питания: приготовление еды для сотрудников ESAT Les Colombages и других организаций, помогающим людям с аутизмом.



Реставрация мебели, организация ESAT Les Colombages, Франция

Каждый сотрудник получает зарплату и постоянно развивает практические навыки в разных мастерских в зависимости от его способностей и интересов.

Всем сотрудникам платят одинаковую зарплату, которая частично субсидируется государством в целях обеспечения людям с особыми потребностями минимальный доход.

Условия работы адаптированы к потребностям людей с аутизмом: в частности, они работают в малых группах и делают перерывы так часто, как необходимо, чтобы избежать стресса.

Несмотря на то, что организация ESAT Les Colombages предлагает свои услуги на открытом рынке труда, прибыльность не входит в список её основных целей. Главный приоритет компании – благополучие сотрудников с аутизмом, поэтому руководители уделяют особое внимание всем их индивидуальным потребностям и помогают развивать не только трудовые навыки, но и социальные, а также никогда не наказывают их за недостаточную продуктивность в работе. ESAT Les Colombages управляется организацией AFG-Autisme (Association française de gestion de services et établissements pour personnes autistes), французской ассоциацией, созданной родителями людей с аутизмом.

Больше информации можно найти по адресу: www.afg-web.fr



Работа в теплице, Франция

Из-за ряда трудностей, с которыми некоторые люди с аутизмом сталкиваются на протяжении всей жизни, им бывает очень непросто найти работу на открытом рынке труда, независимо от полученного образования, профессиональной подготовки и предыдущего опыта работы, даже если на рабочем месте им обеспечивают необходимые приспособления. Компании, представленные на открытом рынке труда, определяют нужную им работу, должности и задачи для выполнения, отталкиваясь от своих собственных потребностей. В этих обстоятельствах они часто готовы организовать определённые приспособления для людей с аутизмом, но если таким людям требуется поддержка действительно высокой степени, не стоит ожидать, что в этом случае трудоустроиться будет легко. Условия, в которых им придётся работать, будут очень непростыми, поскольку ни в одной компании им, скорее всего, не смогут предоставить всю необходимую поддержку. Помещать такого человека в настолько стрессовую и выбивающую из колеи ситуацию и не обеспечивать ему при этом надлежащую поддержку – не только опасно, но и может быть сочтено злоупотреблением его правами.

Для взрослых людей с аутизмом, которым требуется поддержка высокой степени, работа на закрытых предприятиях может стать хорошей альтернативой, учитывая, что здесь удовлетворение их особых потребностей будет приоритетной задачей для нанявшей их организации. В закрытых мастерских взрослым с аутизмом обеспечивают безопасную, спокойную, стабильную и предсказуемую обстановку, предоставляют постоянную поддержку высокой степени, ориентируясь на их особые потребности, и предлагают разнообразную деятельность, отталкиваясь от их способностей. Кроме того, они могут пройти обучение и подготовку прямо на рабочем месте в том темпе и с применением тех методов, которые определяются их потребностями. В такой обстановке люди с аутизмом могут развивать навыки, на которые есть спрос на открытом рынке труда. В некоторых закрытых мастерских люди с аутизмом производят товары и выполняют работу, результаты которой затем представляют на открытом рынке труда, и получают зарплату, адекватную выполненной работе и сопоставимую по своим размерам с зарплатами других людей, выполняющих такую же работу. В тех случаях, когда в закрытых мастерских людям с аутизмом обеспечивается соответствующая подготовка к будущей самостоятельной жизни, образование и обучение, эти предприятия могут послужить плацдармом для дальнейшего вывода таких людей на открытый рынок труда, где они смогут найти работу в зависимости от своих способностей и предпочтений.

Существует и другая разновидность закрытых мастерских – так называемые центры дневного пребывания, где людям с аутизмом, которым требуется поддержка высокой степени, предлагают постоянные занятия, нацеленные на их подготовку к самостоятельной жизни. Несмотря на то, что в таких центрах люди с аутизмом могут не работать, некоторые виды деятельности, которыми они занимаются, включают в себя ручной труд и изготовление различных предметов. Поскольку, как правило, такие мастерские финансируются государством или благотворительными организациями, в некоторых случаях произведённые людьми с аутизмом товары продаются с целью заработать денег для некоммерческих компаний, которые управляют этими мастерскими, и заново вложить их в развитие этих мастерских, чтобы продолжать помогать людям с аутизмом. Тем не менее, существование этих мастерских не зависит исключительно от финансов, полученных в результате производительной деятельности этих людей.

Тот факт, что закрытые мастерские функционируют независимо от открытого рынка труда, не ограничивает работающих там людей с аутизмом в плане более широкого взаимодействия с обществом. Напротив, в рамках работы в таких мастерских у людей с аутизмом появляется дополнительная возможность более широкого социального взаимодействия в течение, как правило, ограниченного времени, когда они продают произведённые товары в магазинах при этих предприятиях и общаются с клиентами, заключающими с мастерскими контракт на изготовление некоего количества определённых товаров. Некоторые люди с аутизмом, особенно те, кому требуется поддержка высокой степени, испытывают сильный стресс при взаимодействии с незнакомыми людьми и предпочитают по возможности избегать подобного опыта. В закрытых мастерских людям с аутизмом даётся возможность варьировать частоту и плотность общения в более широком социуме в зависимости от предпочтений каждого. Как и в случае обычных компаний, чьи сотрудники не особенно часто взаимодействуют с широкой публикой, а строят связи в основном внутри местного сообщества, работники закрытых мастерских получают такую же возможность местного взаимодействия. Поскольку защита прав и интересов людей с аутизмом – это

приоритетное направление деятельности подобных предприятий, представители таких организаций делают свой вклад в инклюзию таких людей в местное сообщество, побуждая их совершать короткие поездки в магазины, спортивные центры и учреждения, связанные с деятельностью этого сообщества.

Работа на таких закрытых предприятиях может быть хорошим решением в плане трудоустройства для людей с аутизмом, которым требуется поддержка высокой степени и чьи потребности, как правило, не учитываются компаниями, ищущими сотрудников на открытом рынке труда. Такая альтернатива участию в открытом рынке труда может быть целесообразной только в том случае, если представители подобных закрытых мастерских ставят во главу угла права и комплексные потребности в поддержке людей с аутизмом. Кроме того, они должны способствовать переходу работника на открытый рынок труда в тех случаях, когда это возможно. Разумеется, как и прочие организации, помогающие людям с аутизмом, закрытые предприятия должны стремиться постоянно улучшать качество своей работы и поддержки, так как сфера трудоустройства людей с аутизмом постоянно развивается, и появляется масса новых знаний и подходов.

Более подробную информацию о закрытых мастерских и их отношении к Конвенции ООН о правах инвалидов, можно найти по адресу: <http://autismeurope.org/publications/rights-and-autism-2/>

Пошаговый подход к подготовке людей с аутизмом к выходу на работу



Организация Rainman's Home (Австрия)

В течение более двадцати лет австрийский центр дневного пребывания под названием Rainman's Home («Дом человека дождя») помогает взрослым с аутизмом развивать трудовые и познавательные навыки.

Каждый день Rainman's Home посещают 40 взрослых людей с аутизмом в двух разных филиалах в Вене.

Участников разделяют на три группы, соответствующие трём ступеням специальной программы обучения и подготовки.

На первой ступени («базовая группа») участники осваивают основные навыки общения и ведения независимой жизни (например, учатся готовить).

На второй ступени («фокус-группа») участники осваивают познавательные навыки, работу за компьютером, навыки уборки рабочего помещения, трафаретную печать, работу с глиной и по дереву, социальные навыки, активный отдых, спортивные и музыкальные навыки.



Работа по дереву в организации Rainman's Home

Третья ступень предназначена для более самостоятельных людей с аутизмом, которые хотят повысить свою независимость, и занимаются работой по дереву, керамикой, осваивают навыки ведения домашнего хозяйства и садоводства.

Во время работы на всех ступенях используются терапевтические методы, направленные на развитие познавательных и профессиональных навыков. Цель этой программы – постепенно готовить её участников к трудоустройству: создатели этой организации уверены, что переход от работы на закрытом предприятии к полноценному участию на рынке труда в «реальном мире» должен происходить пошагово.

Центр был создан группой родителей детей с аутизмом, которые хотели дать им возможность по окончании школы в течение дня заниматься различной деятельностью, а затем трудоустроиться. В те годы подобных центров ещё не существовало.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.rainman.at



Определение подходящих должностей для людей с аутизмом, которым требуется серьёзная поддержка

TERLAB (Испания)



Переработка бумаги, TERLAB, Испания

Людам с аутизмом, которым требуется поддержка высокой степени, может быть очень непросто найти себе подходящую работу. TERLAB – это закрытая мастерская в Испании, недалеко от Барселоны. Здесь такие люди могут найти осмысленную работу в сфере сельского хозяйства, садоводства и переработки бумаги.

Большинство взрослых, впервые приходящих в TERLAB, обладают очень ограниченным количеством навыков. Сотрудники этой организации, со всех сторон оценивают познавательные способности и функциональные навыки каждого участника, а затем разрабатывают индивидуальные планы терапии в соответствии с результатами оценки.

На данный момент в мастерской TERLAB работают 42 взрослых человека. Специалисты организации работают с каждым из них, помогая развить навыки взаимодействия и общения, разобраться с проблемами поведения, расширить самостоятельность, научиться работать, заняться физической активностью и вовлечься в жизнь местного сообщества – всё это посредством терапии и труда.

Среди сотрудников организации есть медики, психиатры, психотерапевты, преподаватели, социальные работники и эрготерапевты. На каждых четырёх участников программы приходится по одному специалисту, который им помогает.

Мастерская TERLAB, её сельскохозяйственные земли и теплицы располагаются в центре муниципалитета Ла-Гаррига (рядом с Барселоной), чтобы обеспечить участникам программы инклюзию в местное сообщество.

TERLAB – это некоммерческая программа организации Autisme La Garriga.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.autisme.com

Независимые организации

Ещё один подход к трудоустройству людей с аутизмом – это работа, структуру и условия которой они определяют самостоятельно. Например, человек или группа людей с аутизмом могут начать самостоятельную предпринимательскую деятельность, открыть своё дело или устроиться в некоммерческую организацию или кооператив.

Такой подход может помочь людям с аутизмом преодолеть сложности, с которыми они сталкиваются, пытаясь устроиться на обычную работу и удержаться там. Он может стать вдохновляющей альтернативой для тех, кому слишком сложно «вписываться» в коллектив обычных людей. Люди с аутизмом, выбирающие возможность самостоятельно определять структуру своей работы, могут обрести больше независимости и развить способность принимать решения, меняющие их жизнь. Что касается прав людей с аутизмом, связанных с трудоустройством, важно признавать, что они могут самостоятельно принимать решения относительно устройства на работу, о чём говорится в статье 3 Конвенции ООН по правам инвалидов. В частности, там отмечается как один из главных принципов важность «уважения присущего человеку достоинства, его личной самостоятельности, включая свободу делать свой собственный выбор, и независимости». Несмотря на то, что у всех людей с аутизмом есть право работать в обычных компаниях и не быть отрезанными от общества, некоторые такие люди предпочитают либо работать самостоятельно, либо сотрудничать с другими людьми с аутизмом. Точно так же, как и все остальные люди ищут работу, на которой они могли бы чувствовать себя комфортно, людей с аутизмом может вдохновлять возможность работать самостоятельно или сотрудничать с такими же, как они.

Работая в подобных независимых организациях, люди с аутизмом также способны получать необходимую разнообразную поддержку, но в этом случае они сами могут определять, какая поддержка им нужна, а также к кому за ней обратиться и при каких обстоятельствах. Среди разновидностей такой поддержки может быть организационная помощь при определении структуры работы предприятия и установления определённого порядка выполнения различных задач, а также помощь при общении и социальном взаимодействии, например, когда нужно найти клиентов и вести с ними переговоры. Так как большинство взрослых людей с аутизмом, как правило, весьма небогаты, часто для организации такой самостоятельной предпринимательской деятельности может потребоваться финансовая помощь.

Трудоустройство в подобных независимых организациях может оказаться очень эффективным для людей с достаточно высоким уровнем интеллекта, ясным пониманием своих потребностей и сложностей, а также относительно хорошо развитыми организационными навыками.



Административная работа, Чехия

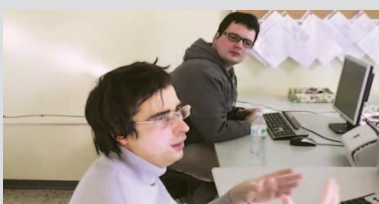
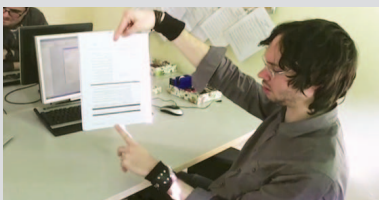


Работа в офисе, Германия



Более широкие возможности, которые даёт создание объединения, функционирующего по принципу самоуправления

Объединение Laboratorio Esplorazione Multimediale (Италия)



Сотрудники кооператива обсуждают работу

В Италии группа взрослых людей с аутизмом, которые не смогли найти удовлетворяющую их и предлагающую необходимые приспособления работу на открытом рынке труда, создали кооператив, в котором они работают все вместе.

Компания Laboratorio Esplorazione Multimediale (Лаборатория мультимедиа) находится в Милане и предоставляет разнообразные услуги в сфере веб-дизайна, графического дизайна, компьютерной вёрстки и перевода.

Она была создана в 2007 году группой людей с аутизмом, которые познакомились по переписке благодаря рассылке для людей с синдромом Аспергера, и у которых завязался разговор о том, как сложно найти подходящую им работу, несмотря на их технические и профессиональные навыки.

Сотрудники кооператива перевели на итальянский язык и издали несколько книг по синдрому Аспергера, а также осуществили проект по обучению небольшой группы людей с аутизмом ведению цифрового архива.

Помимо своей непосредственной работы, создатели кооператива организуют различные социальные и культурные мероприятия для людей с аутизмом.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.lem.coop

Другие возможности

Процесс трудоустройства должен быть адаптирован к индивидуальным потребностям каждого человека с аутизмом, относящимся к особенностям его состояния. Таким образом, разнообразных подходов к этому процессу и способов его структурирования может быть столько же, сколько людей с аутизмом.

Время идёт, и возникает всё больше подходов к организации процесса трудоустройства людей с аутизмом. Благодаря этому появляется возможность проводить исследования, постоянно анализировать ситуацию и обновлять знания в этой области.

«f) расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;»

– Статья 27 Конвенции ООН по правам инвалидов

Новый подход к трудоустройству и включению людей с аутизмом в местное сообщество



Godega4Autism (Италия)

В итальянском регионе Венето сейчас строится маленькая деревня, в которой смогут жить и работать люди с аутизмом.

Эта деревня, которая называется Godega4Autism, – часть развивающегося социального предпринимательского проекта. На данный момент в ней есть здание со столовой, кухня, рабочее пространство, а также сельскохозяйственные земли и теплица.

С января 2014 года там работают два взрослых человека с аутизмом: одному из них требуется поддержка высокой степени, второму нужна лишь небольшая поддержка. У этих сотрудников есть руководитель и специалист по прикладному анализу поведения, чья задача состоит в том, чтобы постоянно обучать своих подопечных и помогать им развивать разнообразные навыки.



Команда Godega4Autism со своим велосипедом типа «hug bike»

Работа в этой деревне на данный момент предполагает сборку велосипедов типа «hug bike» (разновидность велосипеда типа «тандем», разработанная специально для того, чтобы человек с аутизмом мог безопасно ездить на велосипеде при поддержке второго велосипедиста), переработку пробок от винных бутылок и выполнение таких заказов для внешних организаций, как упаковка вина.

Когда возникает возможность предложить сотрудникам с аутизмом новую рабочую деятельность, все задачи и процессы, которые она предполагает, тщательно анализируются, и разрабатываются подробные инструкции визуального характера. Трудоустройство и различная общественная деятельность в деревенской атмосфере нацелены на то, чтобы жители Godega4Autism смогли найти своё место в жизни небольшого областного сообщества и научиться взаимодействовать с его представителями.

Эта деревня – проект некоммерческой организации Fondazione Oltre il Labirinto Onlus. Предполагается, что этот проект сможет быть финансово стабилен за счёт постоянной работы, выполняющейся жителями деревни, а также непрекращающейся деятельности по сбору средств.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.oltrelabirinto.it.hugbike.it

Защита прав и интересов людей с аутизмом с целью предоставить им возможность трудоустройства, предусматривающего поддержку

Организации, специализирующиеся на аутизме, и другие учреждения и отдельные личности, поддерживающие людей с этим нарушением, могут играть ключевую роль при создании возможностей трудоустройства, защищая их права и интересы на всех уровнях – начиная от помощи при поиске работы и заканчивая сотрудничеством с наставниками и государственными чиновниками.⁸⁸

Как уже подчёркивалось в данном отчёте, один из основных способов помочь людям с аутизмом стать замеченными и услышанными, а также укрепить их позиции на открытом рынке труда – это просветительская деятельность, рассказывающая об аутизме и возможностях, трудностях и навыках людей с аутизмом. Кроме того, важно отмечать и продвигать организации, нанимающие людей с аутизмом, делая акцент на том, что они не занимаются благотворительностью, а принимают бесприоритетные бизнес-решения, выгодные как для компании, так и для нанятого сотрудника. Если освещать деятельность местных компаний, нанявших людей с аутизмом в средствах массовой информации, другие предприятия могут в свою очередь вдохновиться таким опытом и последовать их примеру. Организациям, помогающим людям с аутизмом, стоит проявлять инициативу и самостоятельно связываться с представителями средств массовой информации, предлагая им пресс-релизы своих проектов и лично рассказывая о своей деятельности.

Кроме того, таким организациям имеет смысл завязывать и укреплять отношения с работодателями и компаниями, которые уже наняли людей с аутизмом, с целью совместно вдохновлять на трудоустройство таких людей представителей других предприятий. Благодаря укреплению таких связей заинтересованные фигуры, которые могут сыграть важную роль в создании возможностей трудоустройства, предусматривающего поддержку, смогут обмениваться мнениями и опытом, что, в свою очередь, поможет улучшить общую ситуацию с устройством на работу людей с аутизмом.

Помимо этого, организации, помогающие людям с аутизмом, могут устраивать публичные мероприятия и тематические встречи, приглашая выступить влиятельных людей: работодателей, государственных чиновников, представителей прессы, сотрудников некоммерческих организаций, меценатов, самих людей с аутизмом и членов их семей. Такие встречи и мероприятия должны быть позитивными и нацеленными на то, чтобы вдохновить участников добиваться перемен к лучшему, объединяться и стремиться к тому, чтобы трудоустройство приносило максимальную пользу людям с аутизмом.

Этот процесс также предполагает постоянную связь с государственными чиновниками и их информирование о необходимости предоставления людям с аутизмом возможностей инклюзивного трудоустройства и о методах, с помощью которых можно к этому прийти. Организациям, помогающим людям с аутизмом, стоит укрепить сотрудничество с соответствующими правительственными представителями, например, создать специальную рабочую группу, чьей задачей станет максимальное расширение возможностей трудоустройства для людей с аутизмом.

Объединение ключевых заинтересованных сторон с целью создания новых возможностей трудоустройства



Проект «Вместе мы справимся» (“Together We Can Manage”) ассоциации APLA (Чехия)

Участники проекта «Вместе мы справимся» изучают различные подходы, применяющиеся по всей Европе по отношению к трудоустройству людей с аутизмом, с целью разработать наиболее подходящую систему для Чехии.

Проект объединяет разные организации, помогающие людям с аутизмом и похожими нарушениями, чтобы дать объективную оценку разнообразным подходам к трудоустройству.

Другие важные заинтересованные лица тоже объединяются благодаря этому проекту: люди с аутизмом, политики, представители правительства и работодатели вместе работают над программным предложением, в котором излагаются разработки для трудоустройства людей с особыми потребностями в Чехии. Это программное предложение представляют политикам из законодательных и исполнительных органов, чтобы они могли принять его и провести в жизнь.

Кроме того, в рамках проекта для участников постоянно проводятся семинары и тренинги, посвящённые вопросам трудоустройства людей с аутизмом.

Проект «Вместе мы справимся» разработан ассоциацией APLA, помогающей людям с аутизмом и их семьям, а также защищающей их интересы. Финансовую поддержку проекту оказывает Европейский социальный фонд.

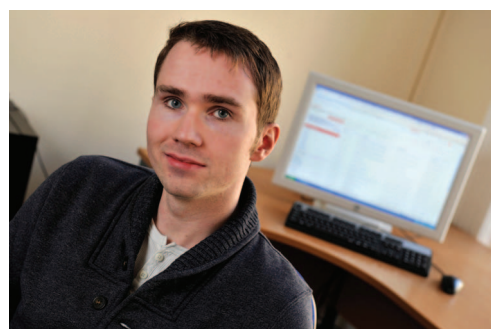
Более подробную информацию можно найти по адресу: www.twcm.cz



Встреча, объединяющая заинтересованные стороны в рамках проекта «Вместе мы справимся»

Трудоустройство людей с аутизмом в организации, помогающие людям с ограниченными возможностями

Нанимая людей с аутизмом на работу в организации, помогающие людям с такими или другими нарушениями, можно показать положительный пример их трудоустройства и продемонстрировать общественности навыки, которые они способны освоить. Кроме того, именно в организациях, помогающих людям с аутизмом, удобнее всего осуществлять инновационные методы трудоустройства таких людей и создавать эффективные модели сотрудничества с ними.



Всё больше людей с аутизмом трудоустраиваются в организации, помогающие таким людям



Работа, направленная на то, чтобы изменить отношение к людям с аутизмом и победить предрассудки

Центр помощи людям с аутизмом в Кувейте (Kuwait Center for Autism)



Один из помощников учителя работает с учениками

Не только в Европе можно найти положительные примеры трудоустройства людей с аутизмом. На данный момент в Центре помощи людям с аутизмом в Кувейте работают четыре таких сотрудника.

Люди с аутизмом работают в этом Центре ассистентами библиотекарей и учителей, помогая ученикам, проходящим там обучение, развивать трудовые навыки (например, во время работы по дереву), навыки самостоятельной жизни, а также изучать обществознание и географию.

Эти ассистенты освоили навыки, необходимые для работы, на курсах профессиональной подготовки Центра помощи людям с аутизмом в Кувейте.

Эта программа профессиональной подготовки была запущена в 2000 году с целью помочь людям с аутизмом пройти соответствующий курс обучения, а затем устроиться на подходящую работу. Этот курс прошли уже многие молодые люди с аутизмом, и на данный момент в нём принимают участие ещё 120 человек, которые собираются устроиться на работу в 2015 году.

Сотрудники Центра устанавливают связи с различными компаниями и организациями в Кувейте с целью найти подходящую работу для молодых людей с аутизмом, прошедших курс профессиональной подготовки.

Сотрудники с аутизмом представляют собой хорошую ролевую модель для учащихся и демонстрируют потенциальным работодателям тот факт, что такие люди вполне способны отлично работать. Тем самым они повышают осведомлённость общественности об аутизме и разрушают устоявшиеся стереотипы.

Центр помощи людям с аутизмом в Кувейте был создан в 1998 году. Это первый подобный центр на Ближнем Востоке. Его основная цель – просветительская деятельность в сфере аутизма и предоставление образовательных услуг, эффективность которых доказана на практике, людям с аутизмом.

Более подробную информацию можно найти по адресу:
www.autism2014.net/KuwaitCenterForAutismActivities.aspx



Люди с аутизмом обучают специалистов

Проект «Спросите у людей с аутизмом» от Национального общества аутизма в Великобритании



Онлайн-курс проекта «Спросите у людей с аутизмом», разработанный Национальным обществом аутизма в Великобритании, проводят люди с расстройствами аутистического спектра

«Спросите у людей с аутизмом» – это новый учебный курс, запущенный Национальным обществом аутизма и нацеленный на разноплановое профессиональное обучение специалистов. Этот курс был разработан людьми с аутизмом, которые проводят обучение, давая возможность специалистам и другим заинтересованным лицам разделить их «взгляд изнутри» на вопросы, связанные с аутизмом, и лучше осознать, какая поддержка больше всего нужна таким людям.

Цель проекта «Спросите у людей с аутизмом» перекликается с принципами, перечисленными в Стратегии деятельности в области аутизма, предложенной Национальным обществом аутизма и озаглавленной «Полноценная жизнь, приносящая удовлетворение», в которой говорится, что разработка образовательных курсов и оказываемых услуг должна проводиться при участии людей с аутизмом. Лексика, которой пользуются участники проекта «Спросите у людей с аутизмом», отражает их предпочтения (а также предпочтения остальных людей, имеющих отношение к этому проекту) относительно употребления соответствующих терминов.

Более подробную информацию можно найти по адресу:
www.autism.org.uk

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ КАПИТАЛОВЛОЖЕНИЯ В РАЗВИТИЕ СФЕРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С АУТИЗМОМ, ПРЕДПОЛАГАЮЩЕГО ИХ ПОДДЕРЖКУ: РАСХОДЫ И ПРИБЫЛЬ

Анализируя расходы и прибыль, которые влекут за собой проекты, нацеленные поддерживать людей с аутизмом при поиске работы и попытках сохранить своё рабочее место, стоит сначала подсчитать расходы, на которые приходится идти государству в связи с безработицей.

Согласно результатам исследования, недавно проведённого в Великобритании, поддержка одного человека с аутизмом на протяжении всей его жизни обходится государству в сумму от 0,8 миллиона до 1,23 миллиона фунтов, в зависимости от степени поддержки, которая ему требуется.⁸⁹ Похожее исследование, проведённое в США, показало, что пожизненная поддержка одного человека с аутизмом оценивается в 3,2 миллиона долларов США.⁹⁰ Кроме того, согласно этому исследованию, больше всего денег расходуется именно на поддержку взрослых людей с аутизмом, а не на поддержку детей с этим нарушением.⁹¹ Большинство этих взрослых – от 76⁹² до 90^{93,94} процентов – безработные. Несмотря на то, что трудно точно определить разницу в расходах на безработных и работающих людей с аутизмом, совершенно очевидно, что затраты на поддержку взрослых людей с аутизмом весьма существенны.

Расходы, связанные с безработицей, не ограничиваются затратами на поддержку неработающих людей с аутизмом. Когда такие люди получают среднее или высшее профессиональное образование, а затем оказываются неспособны найти работу, соответствующую их уровню знаний и навыков, или удержаться на рабочем месте, получается, что деньги, выделенные на их обучение, были в определённой степени потрачены зря. Помимо этого, расходы государства на поддержку безработных людей с аутизмом могут включать себя затраты на медицинскую помощь, которая нередко им требуется из-за проблем с психическим здоровьем, вызванных тем, что они не работают и фактически изолированы от общества.

Трудоустроенные взрослые с аутизмом не только способны полностью (или частично) самостоятельно себя поддерживать, но и делают непосредственный вклад в жизнь общества, выполняя свою работу и платя налоги. Экономические преимущества для общества, в котором люди с аутизмом трудоустроены, очевидны: им требуется меньше государственной поддержки, и они платят налоги.^{95,96}

Разумеется, поддержка, необходимая людям с аутизмом при поиске работы и попытках удержаться на рабочем месте, также требует государственных вложений, и представителям правительственных структур следует обдумать финансовую и социальную выгоду, которую могут принести такие вложения. Исследования показывают, что первоначальные расходы, связанные с разработкой и выстраиванием эффективной поддержки людей с аутизмом при трудоустройстве, могут оказаться относительно высокими, но со временем, по мере того, как будут появляться всё более продуктивные программы, и их будет становиться всё больше, рентабельность инвестированного капитала станет возрастать.⁹⁷ Первые исследования, проведённые в США, показали, что потребовалось примерно пять лет для того чтобы усовершенствовать службы поддержки людей с аутизмом при трудоустройстве, прежде чем затраты на помощь каждому человеку стали частично окупаться, а в отдельных случаях даже приносить прибыль.⁹⁸ Несмотря на то, что на данный момент очевидно, что далеко не все службы поддержки людей с аутизмом при трудоустройстве смогут окупить свои расходы, общая финансовая выгода от предоставления таким людям рабочих мест явно превосходит эти затраты.



От пособий по социальному обеспечению к более независимой жизни, возможность которой даёт трудоустройство

Компания Auticon (Германия)



Сотрудник компании Auticon за работой

Немецкая компания информационных технологий помогает взрослым людям с аутизмом поддерживать себя и жить независимо, нанимая их на работу.

Компанию Auticon в 2011 году основал отец молодого человека с аутизмом с целью создать больше рабочих мест для таких людей в сфере информационных технологий. Компания обучает и нанимает людей с аутизмом на должности консультантов по проектам, связанным с информационными технологиями, и эти консультанты работают с внешними клиентами.

Поскольку сотрудников нанимает непосредственно эта компания, у них есть возможность работать в обстановке, где есть вся необходимая

поддержка и получать помощь профессиональных консультантов.

Профессиональные консультанты и другие работники компании Auticon берут на себя ответственность за управление персоналом, осуществление связей и задачи, имеющие отношение к работе с клиентами, таким образом, обеспечивая финансовую стабильность фирмы.

Прошло всего несколько лет, а в компании уже работает 49 сотрудников, 26 из которых – люди с аутизмом. Представители фирмы надеются, что в дальнейшем на каждые 8 работников с аутизмом будет приходиться по одному профессиональному консультанту.

Компания помогает людям с аутизмом выйти на совершенно новый уровень жизни, давая им возможность самостоятельно зарабатывать и быть независимыми. В качестве примера можно привести одного из сотрудников, который прежде чем устроиться в компанию, жил на пособие по инвалидности и нуждался в помощи двух социальных работников. По прошествии шести месяцев работы в Auticon, он начал зарабатывать достаточно денег, чтобы обеспечивать себя финансово, и освоил необходимые навыки, позволившие ему спокойно обходиться без помощи социальных работников.

На данный момент у компании Auticon есть шесть филиалов в нескольких городах Германии, и она планирует расширяться.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.auticon.de

ПЕРСПЕКТИВЫ РАСШИРЕНИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩЕГО ПОДДЕРЖКУ

Трудоустройство людей с аутизмом – это относительно новая сфера исследований и деятельности, которой предстоит серьёзный путь развития. Самые первые шаги на этом пути включают в себя повышение уровня осведомленности в этой сфере посредством проведения исследований и обмена опытом, а также установление связей между потенциальными соискателями и нанимателями.

Повышение уровня осведомлённости посредством проведения исследований

На данный момент в сфере трудоустройства людей с аутизмом проведено лишь небольшое количество исследований. Для того чтобы создать базу знаний, подкреплённых фактами, необходимы научные исследования высокого уровня. Среди них должно быть исследование подходов к организации трудоустройства людей с аутизмом и практических примеров такого трудоустройства, нацеленное выявить в первую очередь его положительный эффект для таких людей.⁹⁹ Такое исследование должно учитывать количественную статистику и демонстрировать качественные результаты трудоустройства людей с аутизмом: улучшение общего качества жизни, уровень полученного образования, изменения, связанные с местом проживания и обстановкой в нём, перемены в социальной жизни.¹⁰⁰

При проведении подобных исследований необходимо учитывать, что все люди с аутизмом очень разные. Такая научная деятельность должна быть направлена на выявление эффективных подходов к трудоустройству и изменений, которые нужно внести в этой области, что, в свою очередь, может послужить разработке руководств для тех, кто пытается создавать возможности трудоустройства для людей с аутизмом.¹⁰¹

Следует также принимать во внимание не только результаты, зафиксированные на момент исследования, но и возможные результаты, которые станут очевидны только по прошествии длительного времени и которые будет важно отметить позже.¹⁰² Чтобы оценить весь масштаб изменений, которые могут произойти при применении новых стратегий по организации трудоустройства людей с аутизмом, и правильно спланировать процесс развития служб, оказывающих таким людям поддержку при поиске работы, стоит проводить именно подобные длительные исследования, во время которых периодически переоцениваются полученные результаты.¹⁰³

Обмен опытом и установление полезных связей

Те, кто работает в сфере трудоустройства людей с аутизмом и сами люди с аутизмом могут очень обогатить своё понимание ситуации, если получат возможность обмениваться опытом и информацией. К примеру, относительно недавно появилась новое международное объединение организаций, работающих в этой области.¹⁰⁴ В 2014 году в Бельгии встретились представители этих организаций из шести стран с целью обменяться информацией и обсудить развитие новых служб, методик, моделей, программ обучения и эффективных подходов, а также установить деловые связи. Такой тип сотрудничества может стать хорошим способом делиться знаниями и повышать эффективность работы на практике.

Установление связей между потенциальными соискателями и нанимателями

В Великобритании и США недавно были запущены специальные веб-сайты для публикации объявлений о поиске или предложениях работы для людей с аутизмом – www.autismjobs.org (Великобритания) и www.autismjobboard.com (США). Подобные ресурсы могут принести большую пользу людям с аутизмом и всем, кто их поддерживает, позволяя им искать работу и связываться с работодателями, которые хотят нанять такого сотрудника.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Доступ к трудоустройству – это одно из основных прав, зафиксированное в Конвенции ООН по правам инвалидов. Тем не менее, подавляющее большинство людей с аутизмом по-прежнему не работают. Так происходит не только из-за того, что они испытывают определённые трудности при общении и социальном взаимодействии, но и потому, что им по-прежнему не хватает возможностей получить соответствующее образование, обучение и поддержку, а также в силу того, что они всё ещё нередко сталкиваются с дискриминацией и предрассудками.

Правительства и работодатели по всей Европе оказываются перед непростой задачей, поскольку количество людей с аутизмом постоянно растёт, так же, как и разнообразие их способностей и потребностей, связанных с трудоустройством. В данном отчёте мы осветили ряд проектов, запущенных компаниями, правительствами и организациями, решившимися справиться с этой задачей. В рамках этих проектов люди с аутизмом получают возможность найти работу, соответствующую их навыкам и способностям, и получить поддержку, необходимую для того, чтобы преуспеть. Все эти проекты подтверждают, что люди с аутизмом могут быть исключительно эффективными на работе и что трудоустройство таких людей может принести пользу и им самим, и их нанимателям.

Поддержка людей с аутизмом при трудоустройстве и в процессе работы требует государственных капиталовложений в образование, подготовку к работе, организацию поддержки при трудоустройстве и программы просветительской деятельности. Как уже было продемонстрировано в данном отчёте, трудоустройство людей с аутизмом выгодно не только для них самих, но и для компаний, в которых они работают, и для общества в целом.

Поскольку людей с аутизмом, желающих и способных работать, очень много, проекты по организации трудоустройства для них успешно развиваются по всей Европе и по всему миру. Если продолжать инвестировать средства в развитие таких программ, возможности для людей с самыми разными расстройствами аутистического спектра найти подходящую работу станут поистине неограниченными.

ОБЛЕГЧЁННАЯ ВЕРСИЯ ОТЧЁТА О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЛЮДЕЙ С АУТИЗМОМ



Люди с аутизмом способны работать.

Некоторые считают, что:

- люди с аутизмом не способны работать;
- с такими людьми нелегко сотрудничать.

Это неправда.

Ситуация, в которой людям с аутизмом отказывают в трудоустройстве из-за их нарушения, называется «дискриминацией».

Люди с аутизмом испытывают трудности при общении и социальном взаимодействии. Эти трудности могут помешать им при работе.

Людям с аутизмом требуется поддержка, чтобы справиться с трудностями, мешающими им при работе.

Люди с аутизмом имеют право получать поддержку на работе.

Это право описывается в Конвенции ООН по правам инвалидов.

Трудоустроившись, люди с аутизмом получают деньги за свою работу.

Они могут использовать эти деньги, чтобы:

- самостоятельно платить за всё, что им нужно;
- жить более независимой жизнью.

Когда люди с аутизмом устраиваются на работу, они чувствуют себя более включёнными в жизнь общества.

Во многих странах люди с аутизмом получают поддержку на работе.

Эта поддержка предполагает, что:

- людям с аутизмом помогают:
 - составлять план действий;
 - готовиться к работе, которую они хотят получить в будущем;
- людям с аутизмом помогают понять:
 - что они хорошо умеют делать;
 - какие трудности они испытывают;
 - какие у них потребности;
- людям с аутизмом обеспечивают образование и обучение, разработанные специально для них;
- людям с аутизмом помогают получить опыт работы;
- людям с аутизмом помогают обращаться в компании по поводу устройства на работу и проходить собеседования;
- людям с аутизмом помогают понять, как правильно общаться с коллегами на работе;
- коллегам людей с аутизмом помогают понять, как правильно общаться с ними;
- людям с аутизмом помогают отстаивать на работе свои права;
- людям с аутизмом предлагают услуги личного помощника.

Личный помощник может помогать им на работе, когда это требуется.

Сейчас не везде есть возможность получать такую помощь.

Для того, чтобы все люди с аутизмом могли устроиться на работу, необходимо организовать для них больше поддержки.

Ассоциация Autism-Europe опубликовала этот отчёт, чтобы помочь всем понять, какие права есть у людей с аутизмом.

Люди с аутизмом и представители организаций, которые их поддерживают, могут использовать этот отчёт, чтобы рассказать работодателям и политикам о:

- том, почему люди с аутизмом сталкиваются с некоторыми трудностями на работе;
- правах людей с аутизмом;
- поддержке, которая нужна людям с аутизмом на работе;
- выгодах трудоустройства людей с аутизмом.

Autism-Europe – это организация, которая:

- защищает права людей с аутизмом и членов их семей;
- делится информацией о том, как лучше всего поддерживать людей с аутизмом
- рассказывает людям об аутизме;
- влияет на изменение законов в Европе, чтобы улучшить жизнь людей с аутизмом.

Эта информация соответствует европейским стандартам облегчения текстов для чтения и понимания. Она предназначена для людей с интеллектуальными нарушениями.

Более подробную информацию можно найти по адресу: www.inclusion-europe.com/etr



United Nations (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. [Internet] <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150> [Accessed 21 May 2014].

- i Buescher AVS, Zuleyha C, Knapp M & Mandell SJ (2014) 'Costs of Autism Spectrum Disorders in the United Kingdom and the United States'. *JAMA Pediatrics*, 168(8), pp.721–728.
- ii European Commission (2014). *Unemployment statistics* [Internet] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics [Accessed 19 September 2014].
- iii The National Autistic Society (2013). *The undiscovered workforce*. [Internet] <http://www.autism.org.uk/get-involved/campaign-for-change/learn-more/our-campaigns/current-campaigns/the-undiscovered-workforce/about-the-campaign.aspx>. [Accessed 19 September 2014].
- iv Autism Speaks (2013). *Jumpstarting Work for Our Young Adults*. [Internet] <http://www.autismspeaks.org/blog/2013/12/06/jumpstarting-work-our-young-adults> [Accessed 19 September 2014].
- v Specialisterne (2013). *Autism as an advantage*. [Internet] Available at: <http://ie.specialisterne.com/2013/06/06/autism-as-an-advantage/>. [Accessed 19 September 2014].
- vi Autism-Europe (2009). *Persons with Autism Spectrum Disorders: Identification, Understanding, Intervention*. [Internet] <http://www.autismeurope.org/files/files/persons-with-autism-spectrum-disorders-identification-understanding-intervention.pdf> [Accessed 21 May 2014].
- vii Ibid, iii.
- viii Ibid, iv.
- ix Ibid, v.
- x Redman, S. et al (2009). *Don't Write Me Off*. London: The National Autistic Society.
- 1 World Health Organisation (2010). *International Classification of Diseases (ICD 10)*. [Internet] <http://www.who.int/classifications/icd/en/GRNBOOK.pdf> [Accessed 19 September 2014].
- 2 The National Autistic Society Northern Ireland, The Department for Employment and Learning, The Equality Commission for Northern Ireland & Employers for Disability NI (2011). *Employing people with autism: a brief guide for employers*. London: The National Autistic Society. [Internet] <http://www.disabilityaction.org/fs/doc/publications/employing-people-with-autism-a-brief-guide-for-employers-external-publication.pdf> [Accessed 21 May 2014].
- 3 Hill EL (2004). 'Executive dysfunction in autism', *Trends in Cognitive Sciences*, 8, pp.26–32.
- 4 O'Reilly Arthur (2007). *The right to decent work of persons with disabilities*, Geneva: International Labour Organisation. [Internet] http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf. [Accessed 19 September 2014].
- 5 Ibid, x.
- 6 Hendricks D (2010). 'Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, pp.125–134.
- 7 Baird, G et al (2006). 'Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South Thames: the Special Needs and Autism Project (SNAP)', *The Lancet*, 368(9531), pp.210-215.
- 8 Council of Europe. Resolution CM/ResChS (2014)2. *Action européenne des handicapés (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012. Adopted by the Committee of Ministers on 5 February 2014 at the 1190th meeting of the Ministers' Deputies* [Internet] <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2157099&Site=CM>. [Accessed 19 September 2014].
- 9 White SW, Ollendick TH & Bray BC (2011). 'College students on the autism spectrum: Prevalence and associated problems', *Autism*, 15(6), p.684.
- 10 Howlin P, Alcock J & Burkin C (2005). 'An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome', *Autism*, December, pp.533–549.
- 11 Van Wieren TA, Reid CA & McMahon B (2008). 'Workplace discrimination and autism spectrum disorders: the National EEOC Americans with Disabilities Act Research project', *Work*, 31, pp.301.
- 12 Ibid, p.304.
- 13 Jordan M & Kurtz A (2008) *Supporting Individuals with Autism Spectrum Disorders: Quality Employment Practices*, 25, Boston, Massachusetts: Institute for Community Inclusion University of Massachusetts. [Internet] http://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=266. [Accessed 19 September 2014].
- 14 Ibid, 6, p.126.
- 15 Ibid, 2.
- 16 Department of Work and Pensions, The National Autistic Society (2011). *Untapped Talent: A guide to employing people with Autism* London: The National Autistic Society. <http://www.autism.org.uk/~media/nas/documents/get-involved/campaign%20for%20change/undiscovered%20workforce/untapped%20talent%20-%20english.ashx> [Accessed 19 September 2014].
- 17 Ibid.
- 18 Ibid.
- 19 Ibid.
- 20 Ibid.
- 21 Ibid.

- 22 Ibid.
- 23 Ibid, 6, p.126.
- 24 United Nations (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. [Internet] <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150> [Accessed 21 May 2014].
- 25 European Union. *Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union*, 13 December 2007, 2008/C 115/01. Article 5. [Internet] http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190enc_002.pdf [Accessed 21 May 2014].
- 26 European Union. *Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and certain related acts*, 97/C 340/01. [Internet] http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190enc_002.pdf [Accessed 21 September 2014].
- 27 European Union. *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. [Internet] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML> [Accessed 21 September 2014].
- 28 European Disability Forum (2010). *Analysis of the practical impact of the Employment Directive on persons with disabilities in employment* [Internet] http://cms.horus.be/files/99909/MediaArchive/Employment%20Directive%20report_November%202010_final.doc [Accessed 21 May 2014].
- 29 Autism-Europe (2006). *Autism and Employment. A position paper on discrimination in employment of persons suffering from autism or another complex dependency needs disability*. [Internet] <http://www.autismeurope.org/files/positionpapereng.pdf> [Accessed 21 September 2014].
- 30 The European Parliament's Intergroup on LGBT rights (2013). *Press conference: EU anti-discrimination law still stalled after 5 years, MEPs regret*. [Internet] <http://www.lgbt-ep.eu/parliamentary-work/press-conference-eu-antidiscrimination-law-still-stalled-after-5-years-meps-regret/> [Accessed 21 September 2014].
- 31 Zaidi A, Zólyomi E and Shima I (2008). *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*. European Centre, Policy Brief February (I) 2008. [Internet] http://unipd-centrodirittiumani.it/public/docs/The_Labour_Market_Situation_of_PwDs_in_EU_25_Member_States_-_Feb_2008.pdf [Accessed 21 May 2014].
- 32 Shattuck P, Narendorf S, Cooper B, Sterzing P, Wagner M, Lounds-Taylor JT (2012). 'Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder', *Pediatrics*, 10 (1542), pp.2011-2864.
- 33 Ibid, 11, p.306.
- 34 Melda K (2013). 'From sheltered workshops to inclusive work opportunities', *Autism Advocate*, 63(3), pp.24-26.
- 35 Migliore A, Butterworth J & Zalewska A (2014). 'Trends in Vocational Rehabilitation Services and Outcomes of Youth with Autism: 2006-2010', *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 57, p.81.
- 36 Ibid, 6, p.131.
- 37 Dalferth M (2010). 'Employment and inclusion of persons with ASD', *LINK*, 53, pp.10-12. [Internet] <http://www.autismeurope.org/files/link-autism-53-en.pdf> [Accessed 21 July 2014].
- 38 Autism Speaks Family Services (2013). *Employment Tool Kit*, p.11. [Internet] <http://www.autismspeaks.org/family-services/tool-kits/employment> [Accessed 21 July 2014].
- 39 Ibid, 11, p.306.
- 40 Ibid, 13.
- 41 Ibid, 2.
- 42 Kugler R & Thomas C (2007). *Quality Employment Services: Where Research and Practice Meet*. Mass Works, 5/2007. [Internet] https://www.communityinclusion.org/pdf/mw5_f.pdf [Accessed 19 September 14].
- 43 Capo L (2001). 'Autism, employment, and the role of occupational therapy', *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 16(3), IOS Press: United States, p.204.
- 44 Howlin P & Mawhood L (1999). 'The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome', *Autism*, 3(3), pp.229-254.
- 45 Gassner D (2013). 'The connection process', *Autism Advocate*, 63(3), pp.40-42.
- 46 Ibid, 13.
- 47 Ibid, 2.
- 48 Ibid, 38.
- 49 Ibid, 44, p.248.
- 50 Ibid, 13.
- 51 Ibid, 44 p.248.
- 52 Ibid, 11, p.306.
- 53 Ibid, 13.
- 54 Ibid, 6, p.130.
- 55 Ibid, 13.
- 56 Ibid, 10, p.543.
- 57 Ibid, 13.
- 58 Ibid, 6, p.130.

- 59 Ibid, 6, p.130.
- 60 Ibid, 13.
- 61 Ibid, 44, p.248.
- 62 Richards J (2009). 'A labour process analysis of the exclusion of adults with Asperger syndrome from the workplace' [Paper presented to the 27th International Labor Process Conference, Edinburgh, April 6–8].
- 63 Ibid, 10, p.545.
- 64 Ibid, 38, p.4.
- 65 Ibid, 11, p.306.
- 66 Ibid, 6, p.131.
- 67 Ibid, 44, p.248.
- 68 Garcia-Villamizar D & Hughes C (2007). 'Supported employment improves cognitive performance in adults with autism', *Journal of Intellectual disability Research*, 51(2), p.143.
- 69 Ibid, 43, pp.203-204.
- 70 Larson Holmes D (2013), 'When the school bus stops coming: The employment dilemma for adults with autism', *Autism Advocate*, 63(3), pp.18–21.
- 71 Ibid, 43, pp.203–204.
- 72 Ibid, 43, pp.203–204.
- 73 Ibid, 43, pp.203–204.
- 74 Ibid, 43, pp.203–204.
- 75 Ibid, 10, pp.533–549.
- 76 Ibid, 6, p.126.
- 77 Ibid, 10, p.535.
- 78 Ibid, 44, p.251.
- 79 Ibid, 68, pp.142–150.
- 80 Ibid, 68, pp.142–150.
- 81 Ibid, 10, pp.533–549.
- 82 Ibid, 6, p.126.
- 83 Ibid, 44, p.251.
- 84 Ibid, 10, p.546.
- 85 United States Department of Labor, Wage and Hour Division (2011). *Field Operations Handbook* (Chapter 64, Glossary), [Internet] <http://www.dol.gov/whd/FOH/ch64/64k00.htm> [Accessed 21 July 2014].
- 86 Migliore A (2014). 'Sheltered workshops', *International Encyclopaedia of Rehabilitation*, [Internet] <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/> [Accessed July 21, 2014].
- 87 Gladstone K (2013). 'In the land of 'pennies per hour'', *Autism Advocate*, 63(3), pp.28–31.
- 88 Lazlo Mihari J (2013). 'Advocacy 101: Enabling people on the autism spectrum to achieve the American dream', *Autism Advocate*, 63(3).
- 89 Knapp M, Romeo R & Beecham J (2009). 'Economic cost of autism in the UK', *Autism*, 13, pp.317–336.
- 90 Ganz ML (2007). 'The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism', *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 161, April, p.343.
- 91 Ibid.
- 92 Ibid, iii.
- 93 Ibid, iv.
- 94 Ibid, v.
- 95 Ibid, 6, p.131.
- 96 Ibid, 10, p.533.
- 97 Ibid, 10, p.541.
- 98 Ibid, 44, p.248.
- 99 Ibid, 10, p.535.
- 100 Lounds-Taylor J, Mc Pheeters ML, Sather NA, Dove D, Veenstra-VanderWeele J & Warren Z (2012). 'A systematic review of vocational interventions for young adults with autism spectrum disorders', *Pediatrics*, 130, p.536.
- 101 Ibid.
- 102 Ibid, 10, p.535.
- 103 Ibid, 6, p.131.
- 104 Passwerk (2014), 'Internationale uitwisseling over de tewerkstelling van mensen met ASS in de VS en Europa', [Internet] <http://www.passwerk.be/nl/internationale-uitwisseling-over-de-tewerkstelling-van-mensen-met-ass-devs-en-europa> [Accessed July 21, 2014].

О ЦЕНТРЕ «НАШ СОЛНЕЧНЫЙ МИР»



«НАШ СОЛНЕЧНЫЙ МИР» – одна из первых организаций в России (с 1991 г.), занимающаяся реабилитацией детей и молодых людей с расстройствами аутистического спектра (РАС) и другими нарушениями развития.

Еженедельно занятия в Центре посещают около 400 детей. Реабилитационную помощь детям и молодёжи оказывает сплочённая команда из 80 высоко квалифицированных специалистов и волонтеров различного профиля: психологи, коррекционные педагоги, дефектологи, логопеды, арттерапевты, игротерапевты, кинезотерапевты, специалисты по адаптивной физкультуре, иппотерапевты и другие.

Центр «Наш Солнечный Мир» был основан родителями детей с аутизмом и другими нарушениями развития и специалистами. Начиная с 1992 года, Центр начал осуществлять программу комплексной реабилитации и социальной адаптации детей с расстройствами аутистического спектра и с другими нарушениями в развитии. История Центра – это более 25 лет «селекции» наиболее эффективных реабилитационных и коррекционных методов.

«Наш Солнечный Мир» был первым в России центром, сотрудники которого, при поддержке Минсоцзащиты РФ, организовали и провели летний интеграционный реабилитационный лагерь для своих подопечных в 1992 году. С тех пор Центр проводит летние реабилитационные лагеря ежегодно.

Центр работает по «Программе комплексной экосистемной реабилитации и социальной адаптации детей и молодёжи с нарушениями в развитии», включающей авторские методики специалистов Центра и методики, признанные наиболее эффективными в международной практике.

Программа основана на принципиальном положении об абсолютной ценности каждого человека вне зависимости от его индивидуальных особенностей, а единственным критерием «нормы» является возможность адекватного индивидуального развития ребёнка в реальной окружающей среде. В 1997 году Программа была впервые представлена на IX Международном конгрессе FRDI в Денвере, США, а в 2002 году была издана в виде брошюры.

«НАШ СОЛНЕЧНЫЙ МИР» сейчас – уникальная комплексная программа абилитации, реабилитации и социальной адаптации детей и молодых людей с Расстройствами Аутистического Спектра и другими нарушениями в развитии. Признанные во всём мире методы диагностики (ADOS, ADI-R, VB-Mapp и др.). Методики с доказанной эффективностью – EvidenceBasedPractice (Прикладной анализ поведения (АВА), DIR-Floortime, PECS). Методики обучения и развития речи. Сенсорная интеграция, нейро-психологическая коррекция и много других развивающих методов.

Все методики, применяемые нами, являются частью нашей Комплексной Программы, которая совершенствуется и обновляется на протяжении более чем 25 лет.

Более чем 15 лет в нашем Центре обучаются специалисты со всей нашей страны и из других стран. В нашем Центре многие дети занимаются бесплатно, за счёт помощи благотворительных фондов. Все занятия для взрослых людей с синдромом Аспергера, для родителей детей с РАС всегда бесплатны. Более 15-ти лет Центр «Наш Солнечный Мир» является ресурсным центром по вопросам профессиональной помощи детям и взрослым людям с аутизмом в России. С 2011 года в Центре проводятся Аккредитованные курсы специалистов по АВА (Прикладному анализу поведения). В Центре постоянно проходят бесплатные стажировки для специалистов и обучающие семинары.

Процесс развития, реабилитации и социальной адаптации детей и молодёжи с РАС и другими нарушениями развития и их семей в Центре «Наш Солнечный Мир» осуществляется в течение всего года и включает в себя:

- Раннюю помощь (раннее вмешательство) – коррекционную психолого-педагогическую работу, АВА, Floortime, развитие речи, развитие когнитивных функций, нейропсихологию, кинезиотерапию, иппотерапию, канистерапию, занятия со специалистами по сенсорной интеграции, продуктивной деятельности и арт-терапии, альтернативным методам коммуникации и др.;
- Поддержку детей с РАС в системе образования – коррекция, группы подготовки к детскому саду и школе;
- Различные формы театра (кукольный, ролевой, теневой);
- Мастерские традиционных ремёсел (керамическая, ткацкая, столярная, валяльная) и творческие студии (живописи и музыкальная);
- Адаптивную физкультуру и занятия спортом, танце-двигательную терапию, занятия по сенсорной интеграции;
- Социальную адаптацию подростков и молодых людей с РАС (проекты «Молодёжный клуб», «Скауты» и др.);
- Социальный проект для молодёжи и взрослых людей с тяжёлыми формами РАС – социальная занятость, навыки самоконтроля и самообслуживания;
- Центр поддержки людей с синдромом Аспергера – развитие, образование, трудоустройство, социальная адаптация взрослых людей с высокофункциональными формами аутизма и синдрома Аспергера.
- Мини-группы – подготовка к детскому саду общего вида, «нулёвка» – подготовка к школе;
- Специальную программу занятий с детьми с использованием компьютера;
- Мульт-студию и кино-студию;
- Проект «Деревня» – обучение навыкам самостоятельного проживания для взрослых людей с РАС и другими нарушениями в развитии;
- Интенсивный реабилитационный курс в загородном интеграционном лагере летом;
- Программу поддержки и образования родителей, включая специальные программы для пап, бабушек и дедушек, братьев и сестёр;
- Активное сотрудничество с ведущими реабилитационными и родительскими ассоциациями во всём мире.

«Наш Солнечный Мир» играет роль ресурсного центра по РАС на всей территории бывшего СНГ. Обучение в центре, в том числе бесплатные стажировки, прошли тысячи специалистов практически со всех регионов России, а также из Ближнего и Дальнего Зарубежья. В Центре регулярно проходят круглые столы, семинары, тренинги для специалистов-реабилитологов из Москвы и других регионов, а также для родителей. Специалисты Центра проводят исследования, разрабатывают методическую литературу по проблемам развития, реабилитации и социальной адаптации.

С момента своего создания Центр осуществляет постоянное всестороннее плодотворное сотрудничество с организациями и учреждениями, готовящими специалистов в области коррекционной педагогики и реабилитации и занимающимися проблемами развития и реабилитации (МГППУ, РГСУ, Институт коррекционной педагогики и др.) в г. Москве, других городах России, Ближнего (Украина, Белоруссия, Грузия, Латвия) и Дальнего Зарубежья.

В 2011 году, совместно с Юлией ЭрцНафтульевой, сертифицированным поведенческим аналитиком (МА, ВСВА), в Центре был создан проект «Коррекционная работа с детьми с аутизмом на основе прикладного анализа поведения (теория и практика)». Единственный в России проект, в рамках которого очное обучение на высшую ступень по Поведенческому Анализу–ВСВА–утверждено Международной Комиссией в полной мере (225 часов, по всем четырём обучающим модулям). На данный момент более 600 специалистов и более 2500 родителей со всего СНГ прошли обучение. 8 выпускников этих курсов успешно сдали Международный экзамен и получили международную степень ВСВА–самую высокую степень специалиста по Прикладному Поведенческому Анализу. В 2015 году выпускниками наших курсов была создана Российская Ассоциация Поведенческого Анализа.

«Наш Солнечный Мир» является одним из инициаторов проведения первой акции «Lightitupblue» («Подсвети синим») в России. В 2013 году «Наш Солнечный Мир» был объявлен Международной организацией AutismSpeaks своим PrimaryPartner(основным партнёром) в России (акция LIUB).

С 2013 года Центр «Наш Солнечный Мир»–единственная из российских организаций–входит в качестве ассоциативного члена в Европейскую ассоциацию AutismEurope, которая объединяет ведущие организации из 30 стран Европы и защищает права людей с аутизмом на уровне Евросоюза. В 2014 году, в Люксембурге на Генеральной Ассамблее AutismEurope директор «Нашего Солнечного Мира» Игорь Шпицберг был избран в состав Правления этой международной организации. Деятельность Центра «Наш Солнечный Мир» в области реабилитации и социальной адаптации детей и молодёжи с РАС получила высокую оценку европейских специалистов.

Работа Центра «Наш Солнечный Мир» получила высокую оценку Генерального секретаря ООН г-на Пан Ги Муна. 19 мая 2013 г. он лично поблагодарил руководителя Центра Игоря Шпицберга за его приверженность вопросам помощи людям с расстройствами аутистического спектра.

Более чем за два десятилетия работы специалисты Центра оказали помощь и изменили качество жизни нескольких десятков тысяч детей и их семей. Ежегодно коллектив детей, посещающих Центр, обновляется примерно на 30%. Благодаря реабилитации в Центре, дети получают возможность посещать обычные детские сады, поступают в школы (коррекционные и общеобразовательные), различные колледжи. Наша цель–помочь как можно большему количеству детей с нарушениями в развитии, сделать эту помощь бесплатной для их семей, передать накопленный более чем за 20 лет опыт как можно большему числу специалистов.



25-й ежегодный летний инклюзивный реабилитационный лагерь Центра "Наш Солнечный Мир". Первый мы провели в 1992-м году.



**Центр реабилитации инвалидов детства
«НАШ СОЛНЕЧНЫЙ МИР»**

**Адрес Центра:
127349, г. Москва, ул. Лескова, 6 Б**

**Контактный телефон:
+7(499) 909-86-94 (10:00-18:00)**

e-mail: info@solnechnymir.ru

www.solnechnymir.ru