



Как встроить особого сотрудника в коллектив С 8 по 10 апреля 2019 в Москве прошла VII Международная научно-практическая конференция «Аутизм. Вызовы и решения». Два доклада были посвящены проблемам трудоустройства людей с аутизмом.

«Милосердие» представляет основные тезисы докладов профессора Дэвида Николаса (факультет социальной работы Калгари, Канада) и Дэррена Хедлея (Школа психологии и общественного здоровья, университет Ла Троб, Мельбурн, Австралия).

Говоря об аутизме, мы чаще всего говорим о детях и их обучении. Однако есть и другой аспект – взрослые люди с аутизмом и их готовность к работе, их способность устроиться на работу, готовность работодателей их принять и ожидания работодателей от такого работника. Несколько тезисов о современном состоянии проблемы в Канаде и Австралии.

Забудьте о «людях дождя»

## Аутизм на работе

Автор: Administrator  
07.05.2019 10:23 -

---

Когда работодателю говорят: «Сейчас придёт группа людей с диагнозом «аутизм»», он обычно думает, что придут 10 «людей дождя».

Аутичные люди очень разные. Изучение их конкретных проявлений очень важно, в том числе и для понимания, какая именно поддержка нужна человеку.

Работа в обычной компании, а не закрытая среда

Среди канадцев от 15 до 65 устроены на работу 93% здоровых и только 14,3% людей с аутизмом. В Австралии порядка 60% людей с аутизмом полностью финансово зависят от семьи.

Когда человек с аутизмом живёт на содержании семьи, финансовая и социальная поддержка нужна уже всей семье. Для государства это дорого.

Чтобы человек с аутизмом нашёл работу и удержался на ней, нужно работать не только с ним самим, но со всем окружением – семьёй, работодателем, коллегами, инфраструктурой. Нужно, по сути, создать среду, куда он со временем впишется.

При этом есть данные исследований, что работа в обычной компании воспринимается более положительно и влияет на самого человека с аутизмом лучше, чем создание изолированной среды типа специальных мастерских для инвалидов.

Для какой работы нормотипики хуже аутистов

Устроившись на подходящее место с созданной инфраструктурой, работник с аутизмом способен работать очень хорошо и приносить своей компании огромную пользу.

Аутичные люди обладают целым рядом преимуществ перед нейротипиками. У них больше способностей к воспроизведению, лучше память, навыки визуального поиска и распознавания паттернов.

Некоторые виды заданий аутисты выполняют гораздо лучше. Например, задание «найти потерянную сумку пассажира в аэропорту» аутисты и нормитипики изначально делали с одинаковой скоростью. Но со временем сотрудники с аутизмом стали выполнять его гораздо быстрее.

Правда, более высокая способность к повторяющимся заданиям не означает более высокого желания их выполнять. Так что злоупотреблять этой особенностью не стоит.

Низовая «работа с людьми» — не для них

Часто люди с аутизмом оказываются в компаниях на низших позициях, где им приходится много общаться с незнакомыми людьми – клиентами, посетителями, покупателями. Туда их берут из опасения, что с более тяжёлой работой такие люди не справятся.

Однако такая работа совершенно не подходит людям с этим диагнозом, кроме того, обычно не соответствует уровню их образования (и в Канаде, и в Австралии люди с аутизмом успешно оканчивают университеты). Неподходящая работа приводит к тому, что человек теряет мотивацию.

На способность человека к работе могут влиять плохой сон, слишком жёстко выставленные дедлайны – это для всех сложно, но людьми с аутизмом эта нагрузка может восприниматься более остро.

### Трудность неписаных правил

Тяжело воспринимаются некоторые правила офисной культуры, которые не озвучиваются вслух (все особенности эмоциональных взаимоотношений внутри коллектива, местные негласные традиции, группировки и коалиции, получение информации по неофициальным каналам и прочие особенности эмоционально-личных отношений).

Часто найти контакт с сослуживцами аутистам мешают пустяки. Например, если утром в лифт стоит очередь, человек с аутизмом может пройти мимо этой очереди сразу в лифт. Он пришёл на лестницу в назначенное время, лифт пришёл – с его точки зрения, всё в порядке. Коллеги, понятно, обижались.

Проблема решилась беседой: коллеги узнали о том, что рядом с ними работает человек с конкретными особенностями. Человеку с аутизмом подробно объяснили, что следует стоять в очереди.

### Что нужно знать другим сотрудникам о работнике с аутизмом

Задача сопровождающих сделать так, чтобы коллектив был максимально дружелюбен к работнику с аутизмом, а его рабочее место было максимально приспособлено для него, чтобы были разработаны механизмы, которые помогут человеку ориентироваться в коллективе.

Сотрудникам и работодателю необходимо объяснить специфику работника, и что многие проявления необычного человека – следствие диагноза, а не злонамеренного характера. Например, нередко аутисты слишком прямолинейны по сравнению с обычной офисной культурой, где работники одного уровня общаются друг с другом не много, и многие вещи не говорят прямо, или где могут быть сплетни, человеку с аутизмом совершенно неинтересные.

### Стратегии по раскрытию диагноза

Отдельная проблема состоит в том, раскрывает ли человек свой диагноз. С одной стороны, человек, не раскрывший диагноз при приёме на работу, может столкнуться со множеством проблем. Но в некоторых случаях раскрыть диагноз – означает поставить

себя вне коллектива, заявить о себе как о слишком особенном.

Человек, сразу раскрывающий диагноз, иногда рискует остаться совсем без работы. Так что возможна другая стратегия – рассказывать о диагнозе постепенно, будучи уже принятым.

Большинство интервью при приёме на работу рассчитано на первое впечатление, которое соискатель производит на рекрутера. Понятно, что первое впечатление и эмоциональный контакт – не самая сильная сторона людей с аутизмом.

В Австралии проводили эксперимент – показывали нанимателям небольшие фрагменты интервью соискателей. При этом оценка увиденного была разной в зависимости от сопровождающей информации.

Если работодателям просто говорили, что среди соискателей есть аутисты, аутисты получали более низкую оценку, чем нормотипичные актёры, включённые в интервью для сравнения.

Если же информация о диагнозе содержалась в представлении конкретного человека, его оценки были хоть и ниже нормотипиков, но выше, чем у него самого, представленного без диагноза.

При этом, когда работодателей просили составить общий рейтинг сотрудников, которых на работу всё-таки отобрали, оценки аутистов были незначительно ниже, чем у нормотипиков.

### Как ставить задачу сотруднику с аутизмом

Нужно постоянно поддерживать работника с аутизмом, мотивировать его на выполнение новых заданий. Задания должны быть чёткими, прописанными в деталях, а их результаты – измеримыми.

Кроме того, коммуникация такого работника с руководством должна быть открытой — каждая из сторон должна иметь возможность сообщить, что работает, а что — нет.

Сотрудникам с аутизмом нужно больше времени на восприятие визуальной информации и её обработку. В некоторых случаях улучшить ситуацию помогают ролевые игры. В других случаях человеку нужно переформулировать задачу, пригласить ассистента. Разумеется, всё это возможно лишь в том случае, когда диагноз открыт.

Нужно, чтобы в моменты кризисов у работника была возможность консультации с работодателем; нужно понимать, что кризисная ситуация на работе совершенно не означает немедленного увольнения.

### Сообщество дружественных работодателей

Полезно сформировать кружки дружественных работодателей, чтобы они обсуждали проблемы и рассказывали другим работодателям о пользе, которую могут приносить сотрудники с аутизмом.

Поддержка не должна прекращаться после окончания учебы

В Канаде родители определяют причину неуспешности своих детей при устройстве на работу так: в колледжах для людей с аутизмом есть очень много разных видов поддержки, но после окончания учебы всё это обычно заканчивается.

Взрослым с аутизмом нужно сопровождение при устройстве на работу.

В США, Канаде и Великобритании есть программы, которые позволяют взрослым с аутизмом получить навыки работы в коллективе. В том числе прорабатывают общение с людьми внутри рабочего коллектива, самооценку. Программы занимают около 12 недель, занятия 2 раза в неделю. Процент успешно устраивающихся после них гораздо выше.

Нужен куратор

Среди здоровых канадцев многие уже во время учёбы начинают подрабатывать на неполный день. Таким образом, они заранее получают некоторый рабочий опыт, которого люди с аутизмом, как правило, лишены.

Хорошим подспорьем оказываются специальные сотрудники, своеобразный гибрид hr и социального работника, которые в первое время после трудоустройства помогают человеку с аутизмом освоиться на рабочем месте. Также в роли сопровождающего может выступать соцработник или родитель.

Иногда человеку с аутизмом нужно особо объяснять очевидные, казалось бы, вещи. Например, то, что «прийти на работу в 9.00», — означает «в 9.00 открыть рабочую программу на компьютере и начать работать», а не «в 9.00 войти в здание компании и уйти к автомату за кофе».

Опросники и тесты, чтобы понять, какая поддержка нужна сейчас

В Австралии сопровождение людей с аутизмом включает поиск подходящих рабочих мест, опросник навыков, который заполняет соискатель, и с которым знакомится работодатель. Кроме того, сопровождающая команда прилагает характеристику, где подробно описывает сильные стороны соискателя, а также вопросы, в которых понадобится сопровождение.

Часть опросников доступна онлайн, на них человек продолжает отвечать, уже устроившись на работу, чтобы его группа поддержки была в курсе его проблем. Цель опросников – не оценить качество работы, а определить, какая поддержка нужна.

Удержаться на работе – этому тоже надо учить

Учёные выделили несколько типов навыков, которыми должен обладать человек, чтобы устроиться на работу. Во-первых, нужно уметь писать резюме и проходить собеседование. Во-вторых, навыки, необходимые в самой работе, — и профессиональные, и социальные. В-третьих, умение удержаться на работе.

Многие люди с аутизмом, столкнувшись с первыми проблемами в коллективе, с необходимостью поддерживать связь с другими людьми, теряются.

Нужно развивать для работника – мотивацию остаться на работе, а для работодателя – доступ к знаниям об особенностях диагноза.

Цель – не работа, а осмысленная занятость

Усилия по социализации людей с аутизмом не должны ограничиваться работой, ею заканчиваться и в неё упираться.

Целью должно быть улучшение качества их жизни, причём качество жизни подразумевает и самореализацию, и социализацию, и психологический комфорт.

Люди с аутизмом должны принадлежать сообществу. Работа, занятость не всегда равна осмысленной карьере, а мы должны стремиться к тому, чтобы жизнь человека была осмысленной. Соответственно, настоящая цель сопровождения человека с аутизмом – это его осмысленная, ценная и устойчивая занятость.

### **Как встроить особого сотрудника в коллектив**

С 8 по 10 апреля 2019 в Москве прошла VII Международная научно-практическая конференция «Аутизм. Вызовы и решения». Два доклада были посвящены проблемам трудоустройства людей с аутизмом.

«Милосердие» представляет основные тезисы докладов профессора Дэвида Николаса (факультет социальной работы Калгари, Канада) и Дэррена Хедлея (Школа психологии и общественного здоровья, университет Ла Троб, Мельбурн, Австралия).

Говоря об аутизме, мы чаще всего говорим о детях и их обучении. Однако есть и другой аспект – взрослые люди с аутизмом и их готовность к работе, их способность устроиться на работу, готовность работодателей их принять и ожидания работодателей от такого работника. Несколько тезисов о современном состоянии проблемы в Канаде и Австралии.

### **Забудьте о «людях дождя»**

Когда работодателю говорят: «Сейчас придёт группа людей с диагнозом «аутизм»», он обычно думает, что придут 10 «людей дождя».

Аутичные люди очень разные. Изучение их конкретных проявлений очень важно, в том числе и для понимания, какая именно поддержка нужна человеку.

### **Работа в обычной компании, а не закрытая среда**

Среди канадцев от 15 до 65 устроены на работу 93% здоровых и только 14,3% людей с аутизмом. В Австралии порядка 60% людей с аутизмом полностью финансово зависят от семьи.

Когда человек с аутизмом живёт на содержании семьи, финансовая и социальная поддержка нужна уже всей семье. Для государства это дорого.

Чтобы человек с аутизмом нашёл работу и удержался на ней, нужно работать не только с ним самим, но со всем окружением – семьёй, работодателем, коллегами, инфраструктурой. Нужно, по сути, создать среду, куда он со временем впишется.

При этом есть данные исследований, что работа в обычной компании воспринимается более положительно и влияет на самого человека с аутизмом лучше, чем создание изолированной среды типа специальных мастерских для инвалидов.

### **Для какой работы нормотипики хуже аутистов**



Устроившись на подходящее место с созданной инфраструктурой, работник с аутизмом способен работать очень хорошо и приносить своей компании огромную пользу.

Аутичные люди обладают целым рядом преимуществ перед нейротипиками. У них больше способностей к воспроизведению, лучше память, навыки визуального поиска и распознавания паттернов.

Некоторые виды заданий аутисты выполняют гораздо лучше. Например, задание «найти потерянную сумку пассажира в аэропорту» аутисты и нормитипики изначально делали с одинаковой скоростью. Но со временем сотрудники с аутизмом стали выполнять его гораздо быстрее.

Правда, более высокая способность к повторяющимся заданиям не означает более высокого желания их выполнять. Так что злоупотреблять этой особенностью не стоит.

**Низовая «работа с людьми» — не для них**

Часто люди с аутизмом оказываются в компаниях на низших позициях, где им приходится много общаться с незнакомыми людьми – клиентами, посетителями, покупателями. Туда их берут из опасения, что с более тяжёлой работой такие люди не справятся.

Однако такая работа совершенно не подходит людям с этим диагнозом, кроме того, обычно не соответствует уровню их образования (и в Канаде, и в Австралии люди с аутизмом успешно оканчивают университеты). Неподходящая работа приводит к тому, что человек теряет мотивацию.

На способность человека к работе могут влиять плохой сон, слишком жёстко выставленные дедлайны – это для всех сложно, но людьми с аутизмом эта нагрузка может восприниматься более остро.

### **Трудность неписаных правил**

Тяжело воспринимаются некоторые правила офисной культуры, которые не озвучиваются вслух (все особенности эмоциональных взаимоотношений внутри коллектива, местные негласные традиции, группировки и коалиции, получение информации по неофициальным каналам и прочие особенности эмоционально-личных отношений).

Часто найти контакт с сослуживцами аутистам мешают пустяки. Например, если утром в лифт стоит очередь, человек с аутизмом может пройти мимо этой очереди сразу в лифт. Он пришёл на лестницу в назначенное время, лифт пришёл – с его точки зрения, всё в порядке. Коллеги, понятно, обижались.

Проблема решилась беседой: коллеги узнали о том, что рядом с ними работает человек с конкретными особенностями. Человеку с аутизмом подробно объяснили, что следует стоять в очереди.

### **Что нужно знать другим сотрудникам о работнике с аутизмом**

Задача сопровождающих сделать так, чтобы коллектив был максимально дружелюбен к работнику с аутизмом, а его рабочее место было максимально приспособлено для него, чтобы были разработаны механизмы, которые помогут человеку ориентироваться в коллективе.

Сотрудникам и работодателю необходимо объяснить специфику работника, и что многие проявления необычного человека – следствие диагноза, а не злонамеренного характера. Например, нередко аутисты слишком прямолинейны по сравнению с обычной офисной культурой, где работники одного уровня общаются друг с другом не много, и многие вещи не говорят прямо, или где могут быть сплетни, человеку с аутизмом совершенно неинтересные.

### Стратегии по раскрытию диагноза

Отдельная проблема состоит в том, раскрывает ли человек свой диагноз. С одной стороны, человек, не раскрывший диагноз при приёме на работу, может столкнуться со множеством проблем. Но в некоторых случаях раскрыть диагноз – означает поставить себя вне коллектива, заявить о себе как о слишком особенном.

Человек, сразу раскрывающий диагноз, иногда рискует остаться совсем без работы. Так что возможна другая стратегия – рассказывать о диагнозе постепенно, будучи уже принятым.

Большинство интервью при приёме на работу рассчитано на первое впечатление, которое соискатель производит на рекрутера. Понятно, что первое впечатление и эмоциональный контакт – не самая сильная сторона людей с аутизмом.

В Австралии проводили эксперимент – показывали нанимателям небольшие фрагменты интервью соискателей. При этом оценка увиденного была разной в зависимости от сопровождающей информации.

Если работодателям просто говорили, что среди соискателей есть аутисты, аутисты получали более низкую оценку, чем нормотипичные актёры, включённые в интервью для сравнения.

Если же информация о диагнозе содержалась в представлении конкретного человека, его оценки были хоть и ниже нормотипиков, но выше, чем у него самого, представленного без диагноза.

При этом, когда работодателей просили составить общий рейтинг сотрудников, которых на работу всё-таки отобрали, оценки аутистов были незначительно ниже, чем у нормотипиков.

### Как ставить задачу сотруднику с аутизмом

Нужно постоянно поддерживать работника с аутизмом, мотивировать его на выполнение новых заданий. Задания должны быть чёткими, прописанными в деталях, а их результаты – измеримыми.

Кроме того, коммуникация такого работника с руководством должна быть открытой — каждая из сторон должна иметь возможность сообщить, что работает, а что — нет.

Сотрудникам с аутизмом нужно больше времени на восприятие визуальной информации и её обработку. В некоторых случаях улучшить ситуацию помогают ролевые игры. В других случаях человеку нужно переформулировать задачу, пригласить ассистента. Разумеется, всё это возможно лишь в том случае, когда диагноз открыт.

Нужно, чтобы в моменты кризисов у работника была возможность консультации с работодателем; нужно понимать, что кризисная ситуация на работе совершенно не

## **Аутизм на работе**

Автор: Administrator  
07.05.2019 10:23 -

---

означает немедленного увольнения.

## **Сообщество дружественных работодателей**

Полезно сформировать кружки дружественных работодателей, чтобы они обсуждали проблемы и рассказывали другим работодателям о пользе, которую могут приносить сотрудники с аутизмом.

## **Поддержка не должна прекращаться после окончания учебы**

В Канаде родители определяют причину неуспешности своих детей при устройстве на работу так: в колледжах для людей с аутизмом есть очень много разных видов поддержки, но после окончания учебы всё это обычно заканчивается.

Взрослым с аутизмом нужно сопровождение при устройстве на работу.

В США, Канаде и Великобритании есть программы, которые позволяют взрослым с аутизмом получить навыки работы в коллективе. В том числе прорабатывают общение с людьми внутри рабочего коллектива, самооценку. Программы занимают около 12 недель, занятия 2 раза в неделю. Процент успешно устраивающихся после них гораздо выше.

### Нужен куратор

Среди здоровых канадцев многие уже во время учёбы начинают подрабатывать на неполный день. Таким образом, они заранее получают некоторый рабочий опыт, которого люди с аутизмом, как правило, лишены.

Хорошим подспорьем оказываются специальные сотрудники, своеобразный гибрид hr и социального работника, которые в первое время после трудоустройства помогают человеку с аутизмом освоиться на рабочем месте. Также в роли сопровождающего может выступать соцработник или родитель.



Иногда человеку с аутизмом нужно особо объяснять очевидные, казалось бы, вещи. Например, то, что «прийти на работу в 9.00», — означает «в 9.00 открыть рабочую программу на компьютере и начать работать», а не «в 9.00 войти в здание компании и уйти к автомату за кофе».

### **Опросники и тесты, чтобы понять, какая поддержка нужна сейчас**

В Австралии сопровождение людей с аутизмом включает поиск подходящих рабочих мест, опросник навыков, который заполняет соискатель, и с которым знакомится работодатель. Кроме того, сопровождающая команда прилагает характеристику, где подробно описывает сильные стороны соискателя, а также вопросы, в которых понадобится сопровождение.

Часть опросников доступна онлайн, на них человек продолжает отвечать, уже устроившись на работу, чтобы его группа поддержки была в курсе его проблем. Цель опросников – не оценить качество работы, а определить, какая поддержка нужна.

### **Удержаться на работе – этому тоже надо учить**

Учёные выделили несколько типов навыков, которыми должен обладать человек, чтобы устроиться на работу. Во-первых, нужно уметь писать резюме и проходить собеседование. Во-вторых, навыки, необходимые в самой работе, — и профессиональные, и социальные. В-третьих, умение удержаться на работе.

Многие люди с аутизмом, столкнувшись с первыми проблемами в коллективе, с необходимостью поддерживать связь с другими людьми, теряются.

Нужно развивать для работника – мотивацию остаться на работе, а для работодателя – доступ к знаниям об особенностях диагноза.

**Цель – не работа, а осмысленная занятость**

Усилия по социализации людей с аутизмом не должны ограничиваться работой, ею заканчиваться и в неё упираться.

## Аутизм на работе

Автор: Administrator  
07.05.2019 10:23 -

---

Целью должно быть улучшение качества их жизни, причём качество жизни подразумевает и самореализацию, и социализацию, и психологический комфорт.

Люди с аутизмом должны принадлежать сообществу. Работа, занятость не всегда равна осмысленной карьере, а мы должны стремиться к тому, чтобы жизнь человека была осмысленной. Соответственно, настоящая цель сопровождения человека с аутизмом – это его осмысленная, ценная и устойчивая занятость.

Источник: <https://www.miloserdie.ru/article/autizm-na-rabote/>

Обсудить в форуме - <http://mal-kuz.ru/forum/viewtopic.php?f=94&t=37153>