



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Трудоустройство молодых людей с ментальными расстройствами в местных сообществах

Зачем нанимать людей с ограниченными возможностями?

Как это делать? На что важно обратить внимание?

Шаги, рекомендации и примеры для работодателей

2023

Введение

Уважаемые работодатели и представители местных сообществ,

Мы создали этот материал для того, чтобы помочь вам в найме и поддержке молодых людей с ментальными расстройствами на пути к успешному трудоустройству. Он может быть полезен вам, если вы только рассматриваете такую возможность, уже имеете некоторый сложный опыт, начинаете планировать первые шаги или хотите получить больше знаний и рекомендаций к существующей практике на вашем предприятии.

Мы верим, что наше общество может быть по-настоящему успешным и процветающим только в том случае, если оно инклюзивно и разные люди чувствуют, что их ценят и принимают.

Наши ценности

- Уважение и признание каждого человека
- Доверие в отношениях с людьми
- Свобода выбора
- Позитивная поддержка/общение
- Эмпатия

В наших силах изменить не только жизнь потенциальных сотрудников и их семей, но и сделать наши организации более социально ответственными, сопереживающими, а также прибыльными, раскрывая сильные стороны и способности людей. Мы можем внести свой вклад в обеспечение справедливости и стать проводниками

перемен.

На этих страницах вы найдете практические рекомендации и советы, основанные на опыте авторов, а также вдохновляющие примеры, демонстрирующие, что успешное трудоустройство людей с ограниченными возможностями возможно и выгодно для всех сторон.

Мы будем благодарны за ваши отзывы, примеры и опыт, которые могут способствовать улучшению трудоустройства молодых людей с ментальными расстройствами в местных сообществах!

Предисловие

PhD Litsa Charalambous

"Взаимодействие человека с человеком имеет центральное значение для успеха в профессиональной и рабочей среде, что также существенно влияет на качество жизни" Европейский архив психиатрии и клинической нейронауки, выпуск 263, страницы 197-203 (2013). Это особенно верно в отношении людей с высокофункциональными нарушениями (ВФН), включая те расстройства и аутизм, которые заставляют человека испытывать дефицит социального познания. Это часто приводит к социальной изоляции и безработице.

Специфические потребности людей с расстройствами относительно их рабочей среды практически не изучены, и остается открытым вопрос, как системы поддержки и трудоустройства могут на самом деле обеспечить им хорошую работу, чтобы они могли ее сохранить.

Системы здравоохранения и социального обеспечения должны быть адекватно подготовлены к системной поддержке этой категории населения. Это заставляет нас предположить, что программы поддерживающей занятости должны быть специально разработаны для людей с расстройствами, чтобы удовлетворить их нужды и потребности. Также важно, чтобы поддерживающая занятость предлагала разнообразие и мотивацию, таким образом удовлетворяя потребности более широкой базы клиентов.

Работодатель, помимо конкретных навыков трудоустройства, должен распознавать индивидуальные потребности каждого сотрудника, поддерживать и мотивировать их для раскрытия своего потенциала, что принесет экономическую и психологическую пользу как самому сотруднику, так и компании/отрасли.

Зачем принимать на работу людей с ментальными расстройствами?

L'Oréal: Мы верим, что более сильные компании и более сильные сообщества создаются тогда, когда люди любой культуры, происхождения и образа жизни принимаются и ценятся.

Вот несколько ответов от организаций, которые уже занимаются этим:

Ценность для бизнеса

- Льготы от государства (например, покрытие налогов)
- Часть рабочих операций может выполняться более тщательно
- Предприятия получают опыт для адаптации их продукции для людей с недостатками здоровья и расширения их базы клиентов
- Улучшение результатов бизнеса через открытие нового потенциала
- Люди с недостатками здоровья часто готовы выполнять ту работу, которая другим не кажется привлекательной, и она им нравится
- Право на финансовые выгоды
- Выполнение требований госзаказов (в зависимости от страны)

Ценность для культуры организации

- Команда становится более разнообразной, улучшается социальная среда
- Улучшение моральных ценностей и повышение общей культуры организации
- Больше эмпатии и лучше атмосфера
- Улучшение отношений

Ценность для отношения с партнерами и сообществом



Признание и продвижение как ответственной организации



Улучшение бизнес-репутации компании



Связь экономических результатов с положительным вкладом в общество

Вклад в общество и цели устойчивого развития

Придание сил и улучшение благополучия людей с недостатками здоровья и их семей

Возможность внести вклад в личностное, социальное, культурное и глобальное развитие

Время действовать! Рекомендации для успешного процесса

Шаги для успешного процесса

- 1 Анализ организации
- 2 Объявление вакансии
- 3 Выбор нового сотрудника
- 4 Организация адаптационного периода
- 5 Оценивание, корректировка, пересмотр действий

1. Проанализируйте свою организацию

- Проанализируйте, готова ли ваша организация к инклюзии и приему на работу людей с ограниченными возможностями. Есть ли в компании программа адаптации для новых сотрудников? Есть ли или были ли специальные проекты по адаптации новых сотрудников (например, студентов, людей с недостатками здоровья, пожилых и так далее)? Если нет, то готовы ли вы провести пилотный проект по адаптации индивидуально для сотрудника с ограниченными возможностями? Готовы ли вы изменить пространство и организовать рабочее место (если требуется специальное оборудование)? Готова ли компания организовать обучение наставников (тренинги по пониманию особых потребностей, этикету общения, особенностям поддерживающей занятости и т.д.)? Есть ли у кого-нибудь в команде интерес к развитию инклюзии?
- Анализ должностных обязанностей - подготовка должностной инструкции. Какие у вас есть вакансии/потребности в сотрудниках?

Анализ рабочих мест - это процесс сбора и анализа информации о содержании рабочих мест и требованиях к человеку, а также о контексте, в котором они выполняются. Этот процесс используется для определения размещения рабочих мест, важно продумать, какие обязанности будут у человека и какую поддержку он получит.

Здесь могут помочь некоторые вопросы: Где ощущается нехватка персонала? Какой отдел нуждается в развитии? Какие вакансии открываются в компании? Это постоянная или сезонная работа? Есть ли в компании рутинные / монотонные задачи, которые можно разделить на функционал для отдельного сотрудника и тем самым высвободить высококвалифицированный персонал? Можно ли открыть вакансии с более простым функционалом, с постепенным увеличением объема задач / зон ответственности? Возможны ли в компании вакансии с индивидуальным графиком работы (неполный рабочий день, гибкое начало и окончание рабочего дня, регулируемые перерывы, включая обеденное время, и т.д.)?

- Составление списка конкретных обязанностей

- Подумайте о подходящем тренере и наставнике (поделитесь с сотрудниками предложением о найме человека с ограниченными возможностями, изучите их мотивацию быть частью процесса).

Может быть, Вы готовы создать новую должность, чтобы персонализированно трудоустроить нового работника? - подготовьте список задач, которые могут стать частью новой должности.

В этот момент самое время изучить возможности поддержки со стороны государственных или местных учреждений (финансирование заработной платы, снижение налогов и т.д.).

2. Объявление вакансии

В описании вакансии (составленном на предыдущем этапе) важно указать конкретную информацию и способ связи с вашей компанией.

- Представьте предложение компании/вакансию своей команде/сотрудникам (укажите преимущества, которые дает выполнение этой работы)
- Используйте обычные способы публикации вакансий (например, центр занятости, веб-сайт по трудоустройству и т.д.)
- Вы также можете обратиться в специальные службы поддержки трудоустройства для людей с ментальными расстройствами. Это особенно рекомендуется, если вы готовы сотрудничать в целях персонализированного трудоустройства и/или вы как работодатель хотели бы получить поддержку в этом процессе.

3. Выбор нового сотрудника

Вы можете проводить отбор самостоятельно или отправить информацию о своей вакансии в конкретную организацию/службу поддержки по трудоустройству людей

с ментальными расстройствами. Они проведут первый отбор и представят вам несколько подходящих кандидатов, соответствующих критериям профиля.

Советы по проведению собеседования:

- Определите наиболее подходящий способ общения. Спросите потенциального сотрудника и, если необходимо, его помощника, какой способ общения является наиболее подходящим и все ли понятно во время разговора.
- Придерживайтесь уважительного и эффективного стиля общения "взрослый со взрослым".
- "Когда вы навешиваете ярлыки - вы ограничиваете" - постарайтесь увидеть человека за недостатками здоровья и узнать о его компетенциях, интересах и ожиданиях.
- Используйте простой и прямой язык.
- Поддерживайте зрительный контакт и обращайтесь к кандидату, а не к его помощнику.
- В некоторых случаях целесообразно заранее направить потенциальному сотруднику или его помощнику список вопросов и вводную часть интервью.

4. Организация адаптационного периода

- Найдите поддерживающее лицо, которое будет сотрудничать с новым сотрудником и решать практические вопросы, помогать осваивать новые задачи и предотвращать неудачи (ссылка на документ). Желательно, чтобы поддерживающее лицо также участвовало в процессе адаптации - они с наставником могут вместе решать трудности адаптации сразу, чтобы избежать их в будущем. Наиболее эффективно, когда у сотрудника есть наставник на рабочем месте, который взаимодействует с контактным лицом из организации, направившей кандидата (консультант по трудоустройству, социальный работник и т.д. - поддерживающее лицо).

- Вы можете организовать посещение рабочего места с гидом и сопровождением до начала работы.
- При необходимости подготовьте простую письменную информацию. Это можно сделать вместе со специалистом, работающим с людьми с ментальными расстройствами.
- Выделите некоторое время для того, чтобы коллега, непосредственно оказывающий поддержку человеку в компании (наставник), и новый работник могли познакомиться друг с другом, поговорить и разрешить сомнения. Возможность обратиться за консультацией и помощью также важна для наставника, чтобы предотвратить стресс или выгорание.
- Составьте четкий пошаговый план действий: какие операции должен будет выполнить сотрудник, в какой последовательности, каким должен быть результат (можно использовать простые слова или пиктограммы, фотографии).
- При необходимости подготовьте рабочее место (рассмотрите возможность финансирования).

5. **Оценивание, корректировка, пересмотр действий**

- Промежуточная оценка: Подумайте о том, чтобы через некоторое время (после первых 15 дней) внешний специалист (из школы, бюро по трудоустройству или другой поддерживающей организации) провел день с новым работником, помогая выявить трудности и их возможные решения.
- Рефлексия: Довольны ли вы новым работником? Оправдались ли ваши ожидания? Как вы относитесь к своим коллегам, руководителям...? Как вы реагировали на возникающие трудности? Как коллеги относятся к ним? Какие сильные стороны вы заметили в них? Обсуждение с новым работником и его кругом поддержки может быть очень полезным на этом этапе.
- Решение: завершение работы после испытательного срока / предоставление

обратной связи и помощь в обучении (как новому сотруднику, так и наставнику) / планирование дальнейших шагов.

Контрольный список для поддержки людей с ментальными расстройствами на рабочем месте

Эта памятка предназначена для того, чтобы адаптация нового сотрудника прошла как можно быстрее, а ваша организация смогла сохранить и повысить эффективность, оставаясь при этом социально ответственной.

Отметьте выполненные действия	Способы поддержки нового сотрудника	Примеры
	Встреча с семьей/поддерживающим лицом и включение их в работу на разных этапах (это поможет вам узнать о личных качествах нового сотрудника, интересах, сильных сторонах, о том, как эффективнее общаться и т.д.)	<u>Здесь вы найдете шаблоны и примеры, которые могут помочь в беседе</u>
	В зависимости от правил, действующих в вашей стране, вы можете получить некоторые льготы от национальных или местных учреждений (зарплата, налоги, физическая адаптация рабочего места)	Вы можете обратиться в местную службу занятости
	Вы можете пригласить специалиста по работе с молодыми людьми с ментальными нарушениями, чтобы он подготовил других сотрудников, помог им чувствовать себя более комфортно с новым коллегой и распространил информацию о нем.	Специалисты по поддержке молодых людей с ограниченными возможностями работают в государственных службах, местных муниципалитетах, службах занятости, некоммерческих организациях, школах для молодых людей с недостатками здоровья и т.д.
	Составив четкий план действий	Какие операции должен будет

	шаг за шагом и выбрав правильные и подходящие операции, вы сможете добиться лучших результатов	выполнить работник, в какой последовательности, каким должен быть результат (можно использовать простые слова или пиктограммы, фотографии)
	На начальном этапе очень важно привлекать наставника или инструктора, который значительно поможет в адаптации	Важно, чтобы этот человек относился к новому человеку спокойно и дружелюбно
	Важно позитивно общаться с новым сотрудником, поддерживать его в процессе адаптации и улучшать результаты работы	Даже простые действия могут сработать: подача руки и улыбка, слова поддержки, приветственная встреча, поощрение, предоставление положительной обратной связи (сотруднику и наставнику), помощь новому сотруднику стать частью компании (работа в команде, общие мероприятия), личная беседа
	Сосредоточение внимания на сильных сторонах и даже небольших успехах придаст сотруднику сил и заставит его стремиться работать лучше	Признание, учет достижений

Важно понять: при вашей поддержке такой сотрудник может научиться четко и эффективно выполнять задания, полюбить свою работу, стать преданным своему делу, и тогда вы всегда сможете на него положиться! НО: их ментальные расстройства никуда не денутся, поэтому адаптация и принятие необходимы со всех сторон.

Возможные неудачи и решения

Здесь мы собрали некоторые трудности, которые могут возникнуть в период адаптации, и возможные решения, которые могут помочь.

Трудная ситуация	Решения
Новый сотрудник не знает, как добраться до работы, и приходит с опозданием	Предоставьте работнику маршрут(ы) городского или частного автобуса, которым он может воспользоваться, чтобы добраться до места работы. Максимально индивидуализируйте, принимая во внимание уровень работника. Возможно, вы даже захотите обеспечить сопровождение в те дни, когда это необходимо, чтобы ему было удобно делать это дальше самостоятельно. Предоставьте информацию о том, есть ли внутренний транспорт компании для поездок туда и обратно.
"Я уснул, у меня встреча с врачом, мне плохо, я потерял деньги или автобусную карту"...	Поговорите с человеком, привлечите круг поддержки, установите четкие границы и процедуры, при необходимости привлечите внешних специалистов. Обсудите со специалистом, отвечающим за человека, чтобы предоставить ему соответствующую информацию о будущем работнике и основные инструменты для эффективного сопровождения его при выполнении задач. Например: если необходимо повторить информацию несколько раз, где у него наибольшие трудности, каковы его сильные стороны, как он переносят разочарование, соответствующие медицинские вопросы, как к нему обращаться или давать ему инструкции, убедиться, что он понял инструкции, нужна ли ему поддержка при управлении временем и т.д.
Новый	Важно организовать посещение рабочего места с гидом

<p>сотрудник не ориентируется или теряется в организации</p>	<p>и сопровождением до начала работы. Это может занять несколько дней. Таким образом, новый сотрудник узнает компанию в целом, отделы, их работу, функции, графики... Будет полезно представить процедуры в графическом виде, сосредоточившись только на основной и важной информации и исключив наименее значимую.</p>
<p>Новый сотрудник забывает некоторые задачи или операции</p>	<p>Не поручайте все задания сразу. Дайте человеку уверенность в том, что он сможет с ними справиться, давая ему задания постепенно и в зависимости от уровня сложности. Это придаст уверенности обеим сторонам. Убедитесь, что в период адаптации есть коллега, который знает о новом сотруднике и может напомнить ему какую-то важную информацию ежедневно.</p>
<p>Новый сотрудник не справляется с задачами</p>	<p>Используйте моделирование как методику обучения. Специалист выполняет задание и тут же следит за тем, как это делает новый работник. Снова и снова вносит коррективы, пока не достигнет поставленной цели. Установите время в конце каждого рабочего дня, чтобы разрешить сомнения, проанализировать трудности, спросить о чувствах и поддержать положительный контакт. Не следует ожидать, что работник самостоятельно разберется с сомнениями или справится с неудачами. Предвосхищайте такие ситуации и задавайте прямые вопросы.</p>
<p>Новый сотрудник не соблюдает правила техники безопасности</p>	<p>Объясняйте, разъясняйте и давайте очень конкретные указания по каждому вопросу, связанному с охраной труда и рисками. Важна конкретная информация, которая действительно влияет на человека при выполнении им своих обязанностей. Возможно, вы захотите использовать чек-листы деятельности. Например: последовательность действий, графики деятельности, задачи.</p>
<p>Новый сотрудник</p>	<p>Обратите внимание на перерывы и свободное время. Человек изолирован? Не ищет альтернатив? Речь идет о</p>

<p>чувствует себя несчастным, изолированным и одиноким</p>	<p>том, чтобы облегчить их отношения с коллегами и не исключать их из возможного совместного досуга.</p> <p>Спросите членов семьи, что сотрудник говорит дома о своей работе, как он ее воспринимает и т.д.</p> <p>Общая атмосфера на предприятии очень влияет на процесс адаптации.</p> <p>Предложите человеку поговорить с коллегами, чтобы они поняли, как важно естественно общаться с новым человеком, независимо от его ограничений. Дайте понять, что новому работнику не всегда нужна помощь.</p> <p>Предлагайте им поддержку, но не постоянно. Помогите человеку быть независимым, но в то же время связанным с рабочим коллективом.</p> <p>Предоставьте им информацию о том, есть ли в компании другие люди с ограниченными возможностями, чтобы они могли поговорить с ними и получить из первых рук информацию о том, как они адаптировались в компании.</p> <p>Если после всех предпринятых попыток вы понимаете, что сотрудник вам не подходит, завершите с ним контракт, как и с любым другим сотрудником компании.</p> <p>Работодатель и лицо, оказывающее поддержку, могут совместно работать над расставанием, чтобы сотрудник получил пользу для будущей работы благодаря конструктивной обратной связи и поддержке.</p>
--	---

Руководящие принципы/рекомендации по созданию местных сетей сотрудничества

Эта глава предназначена для представителей местных самоуправлений как лидеров сообщества и связующего звена между организациями, заботящимися о людях с ограниченными возможностями, и работодателями.

Возможные решения:

- Определение этапов, процедур и правил работы местной сети (необходима профессиональная координация)
- Продвижение мероприятий по стимулированию трудоустройства людей с ограниченными возможностями (презентации примеров передового опыта, семинары, дискуссии, дни открытых дверей и т.д.)
- Создание информационного бюро в мэрии города
- Установление сотрудничества между местной средой (службами поддержки) и национальными учреждениями и лицами, принимающими решения
- Вовлечение общественных учреждений (школа, библиотека, культурный центр, спортивный институт, центры туристической информации, и т.д.), некоммерческих организаций (общества, клубы, ассоциации) и частных предприятий
- Ярмарка вакансий - презентация местных государственных учреждений/организаций, некоммерческих организаций и частных компаний, которые заботятся о людях с ограниченными возможностями в местной среде (школы, учреждения, центры дневного ухода, ассоциации, социальные предприятия и т.д.); презентация примеров передового опыта (местного и зарубежного)
- Список потенциальных рабочих мест / вакансий для людей с ограниченными возможностями в местном регионе + список потенциальных работников
- Проведение тренингов для потенциальных работодателей и обучение наставников в организациях
- Продвижение организаций поддержки и работодателей в местной газете, на веб-сайтах, в социальных сетях и других средствах массовой информации
- Предоставление юридической помощи и консультаций для работодателей и организаций

поддержки, которые заботятся о людях с ограниченными возможностями (правовая база, правила сотрудничества/включения в местную сеть, положения о вознаграждении за труд)

- Создание/обеспечение финансовых стимулов для трудоустройства людей с ограниченными возможностями
- Создание фонда для софинансирования трудоустройства людей с ограниченными возможностями
- Открытый конкурс на софинансирование мероприятий по стимулированию занятости людей с ограниченными возможностями в местном сообществе на текущий год
- Создание рабочего инкубатора
- Награда/приз для компании - работодатель года / компания сообщества, дружественная к людям с ограниченными возможностями, и т.д.

Общая терминология

Поддерживающее трудоустройство - термин относится к услугам, в рамках которых людям с ограниченными возможностями, включая умственную отсталость, психическое здоровье, травматическое повреждение головного мозга и другие, оказывается помощь в получении и поддержании занятости. Часто она финансируется совместно с государством или местным самоуправлением, а также международными фондами.

Круг поддержки - группа людей, объединенных общей целью: способствовать благополучию другого человека. Это может быть семья, друзья, соседи, специалисты по поддержке из местных самоуправлений, некоммерческие организации, службы занятости и т.д.

Инклюзия - практика или политика обеспечения равного доступа к возможностям и ресурсам для людей, которые в противном случае могут быть исключены или маргинализированы, например, для людей с физическими или умственными недостатками и представителей других групп меньшинств.

Ментальные расстройства - в этом проекте мы фокусируемся на людях с психическим заболеванием или психическим расстройством, поведенческой или психической моделью, которая вызывает значительный дистресс или нарушение личного функционирования, а также на людях с умственной отсталостью.

Наставник (или супервайзер, инструктор на рабочем месте) - сотрудник организации, ответственный за адаптацию человека с ограниченными возможностями, который помогает ему овладеть рабочими навыками в рамках конкретной вакансии и освоить социальные нормы и правила, принятые в компании.

Персонализированное трудоустройство - рабочее место создается в соответствии с сильными сторонами, интересами, мечтами и компетенциями потенциального работника.

Вспомогательное лицо - специалист, который помогает человеку с ограниченными возможностями в его личной деятельности.

Вдохновляющие примеры успешного трудоустройства

[L'Oréal Groupe: Более подробная информация о программе L'Oréal Solidarity Sourcing Program \(loreal.com\)](#)

[L'Oréal Groupe: Продвижение многообразия, равенства и инклюзивности \(loreal.com\)](#)

[Пример индивидуального трудоустройства - Карлос Лопес из Испании](#)

[Пример индивидуального трудоустройства - Ясмينا Ахмед из Испании](#)

[Разница между нами - Вторая скрипка из Словении](#)

[Pri našem delu \(Что мы делаем\) - Вторая скрипка из Словении](#)

[Социальное предприятие "Бриневка", Центр занятости "Завод Бодика" - Институт пищевой промышленности и туризма, Крашки Лонец, Крашки Котичек, Каварна Интегралы - Сежана, Словения](#)

Фильм ["Я - Сэм"](#)

Фильм ["Этому быть"](#)

Телесериал ["Хороший доктор"](#)

Авторы

Настоящий материал подготовлен в результате реализации проекта "Трудоустройство молодых людей с ментальными нарушениями в местных сообществах" в рамках акции "Стратегические партнерства", финансируемой через программу Erasmus+ (соглашение № 2020-KA201-02).

Команда:

Школа Ахтме, Эстония (Арина Леппик, Елена Лохматова, Ирина Малёнкина, Елена Машко, Ольга Сахарук)

Местное самоуправление Нарва-Йыэсуу, Эстония (Жанна Голубчикова, Ирина Киселёва, Анна Коновалова)

Учебный центр для молодежи, Кипр (Литса Хараламбус, Элени Филиппу, Василия Василиу и Хрисо Кузапа)

Община Сезана (Матея Гржетич Жерял, Иванка Йемеч Косутта, Богдана Жемва Фурлан, Андрея Шкапин)

Fundación Aspanias Burgos (Селия Алонсо Эрнандо, Ребека Гарсия Родригес, Мариан Муньос и Мария дель Кармен Елена)

Внешнюю оценку материала проводит Евгения Канципко, руководитель программы "Рауль "

Если вы хотите связаться с нами и поделиться своим мнением, вы можете написать нам по адресу jelena.lohmatova@gmail.com (Эстония).

licharalambous@gmail.com (Кипр)

mateja.grzetic@sezana.si (Словения)

cealonso@aspaniasburgos.com (Испания)

"Поддержка Европейской Комиссией выпуска данной публикации не является одобрением ее содержания, которое отражает исключительно точку зрения авторов, и Комиссия не может нести ответственность за любое использование содержащейся в ней информации".