

ТРУДОЗАНЯТОСТЬ ЧЕЛОВЕКА С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ*

Мария Грекова,
основатель инклюзивных мастерских «Простые вещи»
и инклюзивного кафе «Огурцы» (г. Санкт-Петербург)

«Простые вещи» — это мастерские, которые существуют уже три с половиной года, и начну я с них. Идея «Простых вещей» была также и в том, чтобы создать пространство, в котором мы сможем работать с людьми с ментальными особенностями, — но основная идея была во встрече: чтобы было такое открытое место, куда может прийти каждый человек и просто полепить вместе чашки, сделать совместно какой-то проект. Первоначально не было идеи, что мы будем кого-то трудоустраивать. Была задача сделать досуговую площадку, где всё очень понятно и где человек извне, у которого нет никакого опыта общения с людьми с ментальными особенностями, но есть к этому некий интерес, мог бы этот интерес удовлетворить, и постепенно стигма внешнего сообщества разрушалась бы.

(Тут тоже поначалу было много сомнений. Например: если мы будем делать пространство максимально открытым, устраивать мероприятия — вдруг это может быть небезопасно. Но оказалось, что если всё правильно построить, то ничего страшного не происходит).

Однако уже в конце первого года работы мы поняли, что наша задача смещается с досуга на трудоустройство. И сейчас у нас в команде 50 ребят с особенностями, 30 из которых

официально трудоустроены (в кафе и в мастерских). На сегодняшний день у нас есть шесть направлений мастерских, но если идти по порядку, то вначале мы открыли четыре: это были керамическая, швейная, графическая и кулинарная мастерские. Дальше добавилась столярка и арт-студия как отдельное художественное направление.

Нашей задачей было делать вещи. Наша команда — это люди, у которых есть профессиональное образование в ремесле или искусстве, т.е. профессиональные керамисты, столяры, швеи и художники. И задача была в том, чтобы они могли научить наших особых ребят делать что-то действительно качественное и конкурентоспособное. Чтобы потом мы могли выйти на рынок и реализовывать нашу продукцию — не призывать людей купить ее из благотворительных побуждений, а открыто говорить: смотрите, если вам нужны на Новый год корпоративные подарки в виде чашек, вы можете их у нас купить. И только в самом конце, под нижней строчкой будет написано, кто эти чашки делает.

Почему мы так делаем, почему для нас это важно? Потому что так мы ведем разговор на равных: я не объясняю, мол, понимаете, это сделали особые ребята, им очень непросто трудоустроиться и вообще непросто

* Выступление на конференции «Этика взаимодействия с человеком с ментальными особенностями и его близкими. Роль НКО в организации поддержки и сопровождения: проблемы и пути решения» (Москва, июнь 2021 г.).

находиться в рабочем процессе... Я говорю: «Смотри, нравится тебе чашка? Класс! Хочешь купить? Супер!». И только потом, когда человек уже вовлекается в процесс, когда ему действительно нравится то, что он видит, и у него нет этой «добавочной ценности», которую мы стараемся никак не закреплять, — только тогда он эту информацию узнает. И тут появляется какая-то дополнительная ценность: не выделение ребят среди всех остальных сотрудников, а наоборот, какое-то понятное, равное отношение.

Кто делал у нас заказы? Одной из первых компаний, которая стала нашим заказчиком, была ИКЕЯ. Они заказывали корпоративные подарки для сотрудников на Новый год. Этот заказ пришел нам в августе 2018 года. С учетом того, что мы открылись в феврале, сделать 60 одинаковых чашек за месяц было для нас сложной задачей. Сейчас мы можем делать 500 одинаковых чашек за месяц, но этому предшествовал долгий процесс становления. Особенность нашего производства в том, что весь процесс разделен на операции, операции разделены на этапы, и эти этапы мы предлагаем для реализации нашим ребятам. В большинстве своем это взрослые люди со 2-й группой инвалидности и с врожденными ментальными особенностями, к примеру — аутизм, умственная отсталость, синдром Дауна и ряд других генетических особенностей; есть также люди, у которых шизофрения или другие психические расстройства.

Мы стараемся всячески идти от человека, от его потребностей. Когда к нам человек приходит на собеседование, у него есть возможность первые две недели ходить и пробовать себя во всех направлениях мастерских. По прошествии этих двух недель мы с социальным педагогом и с мастерами садимся и вместе с человеком обсуждаем, в какие направления ему было бы интересно пойти и как это лучше сочетается. Человек может выбрать себе несколько разных направлений и работать сразу, например, и в кафе, и в керамической мастерской, а по вечерам ходить в арт-студию. Наша первоначальная идея про то, чтобы создавать открытое пространство, остается с нами. Но при этом понятно, что в мастерские далеко не каждый человек придет, потому что мы не каждый день покупаем

или лепим чашки, а вот кофе мы точно покупаем каждый день, или ходим куда-то в кафе. И возникла новая идея: что наших ребят нужно уже выводить на некий новый уровень и стараться организовывать рабочие места таким образом, чтобы они были похожи на открытый рынок труда.

Сначала мы сколотили деревянную будку, купили две вафельницы, взяли машину и поехали по фестивалям с вафлями и кофе. Это был такой тест на открытие нормального полноценного кафе. Тест был сложным, было много вопросов, как мы этот формат будем организовывать. Мы въезжали в огромные фестивали, где было несколько десятков тысяч человек, была громкая музыка, куча корнеров — там жарят мясо, здесь играют на барабанах...

Казалось, что для наших ребят это будет очень сложно. Но в итоге грамотная организация работы внутри этого маленького домика, соотношение сотрудников-профессионалов и ребят с особенностями, правильное распределение их сил и выполняемых функций дали нам возможность сделать всё максимально заботливо и включенно. Летом у нас было 8 фестивалей, на которые вышло в общей сложности 12 особых ребят, которые работали там и начали уже получать какие-то деньги не за мастерские, а за общение с гостями фестиваля и приготовление еды.

И тут уже стало понятно, что нельзя просто откатать летний сезон — а потом сказать: ок, когда наступит следующее лето (а следующее лето было 2020 года...), мы заново сколотим этот деревянный дом и с ним поедим. Ребята наши очень активно начали ко мне подходить. Прекрасный Макс с синдромом Дауна подошел и говорит: «Ну чего, я кофе-то научился уже варить, и что дальше?». И дальше мы рискнули и начали узнавать, что нужно, чтобы открыть кафе. Петербург — это гастрономическая столица, и тут довольно много разных рестораторов, которые очень свободно мыслят и могут представить себе любой формат. Но рестораторы Петербурга очень скептически на меня смотрели, когда я им говорила, что мы хотим сделать кафе, где мало того что будет только веганская еда (в нашем кафе нет мяса, рыбы, яиц и молока — это особенности устройства процесса

и кухни, т.к. веганское кафе гораздо проще организовать, чем кафе с полным меню), но в этом кафе должны еще работать взрослые люди с ментальными особенностями — минимум двое в смену, где работают еще четыре профессионала. Вот такой у нас был запрос.

В России на тот момент было одно такое кафе в Махачкале, но оно открылось за три месяца до нас, и ехать к ним за опытом было еще рановато. Европейский опыт показывал, что ребят ставят в основном на позиции официанта. А нам было важно, чтобы в кафе не было официантов как таковых, т.е. не было человека, который приходит и спрашивает тебя, что ты будешь есть. Наша задача была в том, чтобы организовать ребятам такие рабочие места, которые потом помогут им выйти на открытый рынок. Сейчас есть ребята, которые работают на кухне помощниками повара, работают как бариста, варят напитки, делают чай и кофе — и есть те, кто общается с гостями: рассаживают их по местам, приносят им заказы, сделанные у стойки. Это три позиции, из которых ребята в равной степени могут выбирать себе назначение.

Например, тот самый Макс, который ко мне подходил и говорил «кофе уже научился варить — что же дальше?». Макс сейчас работает бариста и при этом работает с гостями. Есть ребята, которые работают только на кухне. А есть такие, которые умудряются сочетать кафе и мастерские. Для нас важно давать им свободный выбор: в мастерских есть тусовка, на одного педагога приходится пять особых ребят, — а здесь, в кафе, совершенно другая атмосфера. «Огурцы» находятся в середине Петербурга, в смене — два особых человека, и нет времени на раскачивание, долгий вход. У нас была возможность всех ребят обучить и сделать так, чтобы, когда в кафе полная посадка, они не отсиживались в углу, потому что очень много незнакомых людей и непонятно, что делать. Первые два месяца у нас были очень плотные проработанные стажировки, когда мы друг за другом ходили и выясняли, как правильно говорить и как неправильно, что делать и чего не делать, куда что нести, как ставить. И сейчас из 12 ребят, которые у нас работают, пятеро готовы постепенно выходить на частично открытый рынок труда. Я говорю «частично», потому что всем

им так или иначе нужно будет сопровождение, и мы сейчас общаемся с несколькими компаниями, которые готовы взять к себе наших ребят на несколько дней в неделю. Но это всё равно будет с сопровождением.

Когда к нам в кафе «Огурцы» приезжают люди, которые заранее знают, что это социальное инклюзивное кафе, — у них есть некие ожидания. Когда же они сюда заходят, то не понимают, куда они попали, потому что внешне всё выглядит как абсолютно нормальное интересное классное место. И среди людей, которые здесь работают, не всегда даже можно различить людей особых и не особых. Был смешной момент, когда про одного нашего профессионального сотрудника гости спросили, мол, ну этот-то точно ваш?!

Все — наши. Это, в общем, и есть та цель, которую мы пытались достичь: чтобы не было глобальной разницы между людьми, чтобы человек мог реализовываться там, где ему интересно, и делать это в максимально равной позиции. Понятно, что когда я говорю про равную позицию, то здесь всё равно есть особые условия для ребят. Никто из них не работает полный рабочий день — рабочий день в зависимости от человека длится от двух до шести часов и с теми условиями, которые конкретно этому человеку необходимы. Например, ребят, которым сложнее, мы ставим на утро, когда в кафе меньше гостей и полегче работать. Но в целом это всё обговаривается, проясняется, ребята обучаются, становятся более профессиональными, и могут уже идти дальше.

На осень и зиму у нас такой план: когда мы откроем новое кафе, начнется система транзитного поддерживаемого трудоустройства в другие рестораны.

Я всё рассказала, если есть вопросы — буду рада ответить.

Наталья Усольцева (Даунсайд Ап): Мы едем на днях в Питер — вопросы зададим лично! Но есть вопросы из Zoom.

Вопрос: Мария, много читала о вашем кафе и мастерских, это супер! Ваш опыт очень ценен. Вопрос о средствах: какие ресурсы были задействованы — деньги, специалисты? И как искали заказчиков?

Маша Грекова:

Деньги на мастерские — это были мои личные накопления плюс президентский грант; на это мы закупили первое оборудование. Когда мы открывали столярку, мы тоже получили президентский грант на закупку оборудования. Обычно мы пишем грантовую заявку на открытие какого-то нового направления, на полученные деньги покупаем оборудование и в течение года оплачиваем это направление, а затем оно переходит на гибридное финансирование. Сейчас 60 % нашей деятельности оплачивается за счет нашей коммерческой деятельности; весь наш бюджет — это почти 30 млн. руб. в год.

Нашим первым заказчиком, как я уже говорила, была «Икея» — мы познакомились на какой-то конференции. Часто происходят общие конференции НКО и КСО — вот мы на них ходили первое время и со всеми знакомились. Тут нет ничего такого особенного. Мы не писали холодные письма — мы ходили ногами и знакомились, смотрели в глаза всем этим прекрасным людям и искали возможность что-то сделать. Важно здесь то, что мы сделали коммерчески привлекательные предложения: мы создали каталог и вслед за ним — интернет-магазин, в который ты заходишь и не знаешь, что кто-то там с особенностями и нужно на это делать скидку. Повторю, что наша задача — сделать такой продукт, который человек захочет купить потому, что он ему нужен, а не потому, что ему кого-то жалко или он «чувствует себя сопричастным большому делу».

Про специалистов. По сей день тот человек в мастерских, который психолог, координирующий ребят, — это всего один человек, и это я. Помимо этого, у меня много административной работы. Еще у нас есть социальный педагог, который отслеживает программу трудоустройства, занимается документами и общением с родителями. Всё остальное делают мастера. В каждой мастерской работают 3–4 (в зависимости от сложности мастерской) мастера. Эти мастера распределены по функциям: кто-то отвечает за производство, кто-то — за коммуникацию, кто-то — за образование. Со временем они стали понимать, что так лучше: каждый в чем-то выделился и начал развиваться. Все наши педагоги — люди со

специальным профессиональным образованием по направлению своей деятельности: столяры, керамисты, швеи и т.п. Это не коррекционные педагоги, не психологи, не дефектологи и не логопеды, которые три месяца отучились, например, на керамиста, а люди, которые пять лет учились лепить чашки или технологические карты разрабатывать. Это важно, если мы хотим сделать в итоге профессиональный продукт.

Еще один важный момент. У меня, например, в голове есть разные стереотипы после института: что человек с синдромом Вильямса — он будет вот такой, а человек с синдромом Дауна — вот такой... Я человека еще не вижу — а у меня уже есть о нем представление. И нашей задачей было набрать команду, у которой не было бы таких стереотипов. Когда мы как специалисты много находимся в диагностике (а я диагност по образованию), то если я продиагностировала 150 детей и пришел 151-й, я скажу: ну, с тобой всё понятно, можешь идти. Но ведь я его еще не узнала, не поняла его лично! Что он может? Чего не может? Есть же гораздо больше компонентов, чем просто диагноз, — сейчас это уже всем понятно: личностные характеристики, воспитание, среда, в которой человек находится, желание в ней находиться, его возможность работать, его мотивация. И это всё — большой глубокий спектр и процесс.

Иными словами, наша задача — просто относиться к человеку как к человеку, идти и смотреть на эти процессы. Да, у нас не все ребята трудоустроены — в том числе и потому, что есть те, кому это не нужно: они просто не понимают, зачем. У нас далеко не все ребята понимают, что такое работа, — при этом они трудоустроены, поскольку они талантливы, и их талант имеет свою цену. И мы стараемся их трудоустроить. Но многие вообще не понимают, за что им деньги приходят и что с этими деньгами делать. И это тоже наша задача — работа с их финансовой грамотностью. А есть ребята, которые приходят к нам как в досуговый кружок, — и это тоже нормально. Мы говорим: окей, если ты не мешаешь этому пространству, то можешь просто находиться в нем и делать то, что можешь. Это гораздо менее продуктивно для человека, чем когда он работает и получает за это деньги, — но важно

уже то, что он имеет возможность находиться в среде. И это тоже происходит исключительно на наблюдении. Мы не говорим: у тебя 2-я группа инвалидности, в ИПРА у тебя написано то-то и то-то — значит, мы тебя ставим за станок, и ты четыре часа обязан работать. Мы очень сильно ориентированы на конкретного человека, его потребности и возможности.

У нас уже довольно большая административная команда, которая занимается продвижением этого бренда; это отдельная работа и нельзя про нее забывать. Без хорошего пиара и какого-то позиционирования делать это было бы гораздо сложнее. И еще у нас есть дополнительная задача — через свою работу постепенно менять общественное мнение.

Вопрос: Маша, бывает ли, что ребята не хотят выполнять свои обязанности? И что Вы делаете в таком случае?

Маша Грекова:

Слушайте, бывает даже так, что я не хочу выполнять свою работу! Бывает, что у меня плохое состояние, настроение, я вообще не в духе, и я просто ухожу в середине рабочего дня, потому что всем будет лучше так, чем если я буду здесь оставаться. И это тоже про человека.

У нас есть ребята, которые находятся на постоянном медикаментозном психотропном

лечении. Если у человека меняется какой-то компонент его лечения, у него начинает «двигаться» поведение. Мы об этом знаем и говорим: окей, этот месяц всё по-другому происходит. У нас есть возможность такой гибкости. Ребята, которые получают деньги, понимают, что такое работа, и им можно сказать: твои 10 чашек — это твоя работа. Но у нас нет такого: пока 10 чашек не слепишь, из-за стола не выйдешь. Важно эту грань видеть.

Если человек понимает, что он вообще не хочет ничего делать, то он может какое-то время просто рядом походить, посидеть. Со временем либо ему станет совсем скучно и он уйдет — либо он поймет, что невозможно столько времени находиться в процессе, в котором все работают, а ты просто сидишь и на тебя никто не обращает внимания, не дает его тебе столько, сколько тебе бы хотелось. Потому что все увлечены работой! И если пять человек стоят за станками, а один просто находится рядом, — ему организуется безопасное место, но отдельный педагог с ним работать не будет. И тут вопрос стоит так: если хочешь спать — окей, можешь спать: но можешь и по-другому. Когда мы берем в мастерские нового человека на стажировку, нам важно, чтобы он не был агрессивным и чтобы у него не было совсем уж сложного поведения. Всё остальное мы можем как-то встроить.