

从“被庇护”到“试着用”再到“签合同”——

“点亮”心智障碍者的就业之路还要多久？

■全媒体记者徐亚辉 林婷玉

近期,有网友反映多名心智障碍者从事重体力劳动的事件,引发社会广泛关注。事件背后,心智障碍群体(主要包括智力发育迟缓、孤独症谱系障碍、唐氏综合征、脑瘫等伴有智力发育障碍的人群)长期面临的“就业率低、质量差、保障弱”等问题再次浮出水面。

为了解心智障碍群体的就业状况、探寻相关服务机构在助力该群体就业的创新举措,记者近日走进心智障碍群体就业一线,通过他们的就业故事,呈现其就业模式与面临的困境。

心智障碍群体:融入职场从被“嫌弃”到被需要

“每个面团75克,不能多也不能少。”7月15日下午,在位于广州市越秀区的“麦子烘焙”操作间内,36岁的小曾(化名)正熟练地切分面团,再逐一过称,动作娴熟流畅。旁人不说,很难把眼前这位专注的面包师与“智力障碍人士”联系起来。

“麦子烘焙”成立于2012年,是广州慧灵智障人士服务机构(以下简称“慧灵机构”)为帮助智障人士就业所打造的项目。小曾是项目的第一批正式员工,自2013年入职至今,已经在这里工作十余年。

和多数心智障碍者一样,小曾的求职路也曾布满荆棘。从小因为智力明显低于一般水平、学习能力弱等原因,他长期受到歧视和偏见。成年后也总是在家庭的庇护下生活,无所事事。这种状态,让他长期被贴上“学不好、干不了”的标签。因此,他特别渴望能够有机会参加工作,证明自己是对社会有用的人。但作为心智障碍者的他,几度尝试外出工作,却屡屡碰壁,甚至连到亲戚公司帮忙也被“嫌麻烦”。这让他几乎认定“这辈子只能待在家里”。转折出现在2011年——小曾的母亲偶然得知慧灵机构对心智障碍者开展职业培训,便把小曾送了过去。

刚到慧灵机构,小曾主要在庇护工场工作。但小时候因意外受过颅内伤的他,记忆力差且手抖,总是干不好工场细致的手工活。职业评估却捕捉到他的核心优势:一旦专注,就能把一件事做到极致。老师据此判断他更适合节奏固定,但对精细度要求没那么高的岗位。小

服务机构:为企业“定制”特殊员工管理服务

官方统计显示,目前我国就业年龄段持证残疾人约1800万,截至2021年底实现就业者仅881.6万,就业率不足50%。其中,1200万心智障碍群体的就业率不足5%。

“与其他残障群体相比,心智障碍人士就业面临‘难上加难’的局面。”慧灵机构广东总干事卢卫霞说道。

因此,长期以来,如何更好地帮助心智障碍者参与就业、融入社会,成为相关服务机构不断探索和实践的问题。

“企业合作模式”是慧灵机构近年来为助力更多心智障碍者实现就业,率先推出的创新模式。卢卫霞介绍,这种模式就是企业直接聘用心智障碍者为员工,与其构成劳动关系,工资和保险等福利待遇由企业承担。慧灵机构则作为第三方服务机构与企业签订服务协议,提供培训、辅导和风险管理,并派出就业辅导员全程陪同。

曾回忆,通过选拔,他被推荐到当时新成立的“麦子烘焙”项目,接受面包制作的职业培训。经过一年多的“师带徒”式训练,他熟悉了面包制作的各个工序,也找到了个人擅长的环节——配料,这一岗位恰好规避了他手抖的短板,放大了他专注的长处,这让他具备了稳定的工作能力。最终,小曾与公司签订了劳动合同,享有“五险一金”待遇。这也让他从“被嫌弃的智障孩子”成为门店不可或缺的面包师傅。

“我非常喜欢这份工作,也很爱‘麦子’,它给了我生活的希望。”回忆起多年的工作经历,小曾感叹道,有了稳定收入,不仅减轻了家里的负担,自己也更有生存底气。店长陈恩平介绍,目前共有4名心智障碍者与店里签订了劳动合同,“他们就是学东西慢一些,但工作起来尽职尽责、从不偷懒。”

今年22岁的心智障碍者小文则从事写字楼保洁,不同的是,她属于“辅助性就业”——由就业辅导员陪同,以小组形式外出工作。

2021年,刚从职高毕业的小文来到慧灵机构接受保洁工作的职前培训,“小文平时不太说话,做事动作比较慢,记性差,工作起来容易忘了步骤,但交待她的工作都会去做。”慧灵机构的王老师主要负责职前训练。他说,针对小文记性差、动作慢的特点,培训老师会把清洁流程拆分成一张张图片,让她“照图施工”。4年过去,小文已经能完成整层楼的日常保洁工作,成为了团队里最安静、最靠谱

据了解,慧灵机构与一家大型企业就以上模式已经成功合作5年,该企业每年吸纳50位心智障碍者从事写字楼保洁工作,累计有约150人由此走上就业岗位。“我们每周会安排他们3天到岗工作,2天回庇护工场接受职业培训。”卢卫霞说,这种合作模式最大的好处就是心智障碍者在工作过程中有专业就业辅导员全程陪同,一定程度上降低了就业门槛,能够尽可能让不同程度的心智障碍者都有机会参与到这种融合就业工作场景中。

广州市家康社会工作服务中心(以下简称“广州家康”)则将心智障碍者的职业技能训练嵌入真实生活场景,带领他们在真实场景中提升技能。比如,带领心智障碍者走进星巴克、瑞幸等咖啡店“探店”,通过观察店员接待流程、体验服务场景,现场拆解点餐、收银、出杯等各个动作,让他们能直观了解餐饮行业

的员工。

更高阶的是“支持性就业”:心智障碍者评估合格后直接独立入职到企业工作,就业辅导员定期进行跟踪辅导。小华便是一个成功案例。他2017年就来到慧灵机构接受就业训练,最终成功入职一家大型餐饮企业。“刚来培训的时候就像个‘野小子’,情绪波动较大,难以控制说话音量,有时候说话突然很大声,但是他意识不到。干活也不细致,让他擦桌子就象征性地划一下就算干完了。”王老师说。

针对小华的不足,辅导老师积极邀请小华参加慧灵机构的职场通识类课程、模拟岗位实操训练等。同时,常常会带他乘坐公共交通外出用餐、购物,来帮助他提高社交和交通能力。

经过近9个月的针对性培训,小华的社交礼仪和工作能力均有一定程度的进步,并通过公开招聘成功获得企业认可,被正式聘用为保洁员。

王老师介绍,在入职初期,就业辅导老师每天陪同他去工作,待他熟悉了这个岗位后,再慢慢退出。但辅导老师还会一直保持对他日常工作的关注,同时根据企业的反馈,有针对性地进行加强训练。

通过多年的工作实践,小华不仅有了稳定薪水,在社交方面也取得了很大进步,愿意主动和别人交往,情绪波动也小了很多,待人更加有礼貌了。“他现在已经能独立使用微信小程序看排班表了。”王老师介绍,虽然在沟通方面还有进步空间,但总体来说,小华的工作表现正在逐步提升,逐渐融入社会生活。

运作。实操课程中,从食材处理到客户接待,每个环节都以“实战标准”开展,让他们在沉浸式体验中建立职业认知。

此外,广州家康还依托“1+N”资源联动模式,以乐活融合餐厅为核心载体,构建“1+N”融合就业资源网络:1个核心企业(乐活融合餐厅)提供餐饮岗位实践、产品寄售等基础支撑;N个合作点位(涵盖商场、医院、企业、工疗站等)设置产品寄卖专区、开展手工体验活动。截至2024年,合作单位已从3家扩展至10家,心智障碍者可通过摊位经营、产品寄卖、定制礼品等方式获得劳动收入,实现“能力-收入-自信”的正向循环。

据了解,2022年至2024年期间,广州家康累计开展近百场职业培训及实训,90名心智障碍人士累计参与1036次培训。其中,22人与乐活融合餐厅签订劳动合同。手工产品收入从2022年的近1500元增长至2024年的6630元。



①小文在慧灵机构的庇护工厂做手工。

②小曾在麦子烘焙操作间制作面包。

全媒体记者徐亚辉/摄

声音

“五方同责” 让心智障碍者实现融合就业

“不是他们不能做,而是社会不相信他们能做。”采访中,这句话被反复提及。

尽管目前在一些创新就业模式的加持下,心智障碍者的就业情况有所改善,但受访的服务机构一致表示,在实际推进过程中还是面临诸多挑战:企业担心管理风险、公众质疑工作能力、家庭过度保护……更棘手的是,政策和资源多集中在早期的教育干预阶段,对于大龄心智障碍者的融合就业支持资源却比较匮乏。

有专家呼吁,破解心智障碍者就业困境需要“五方同责”——政府用足政策杠杆、企业开放岗位、社会组织提供专业服务、金融资本注入可持续资金、心智障碍者及家庭转变观念。只有多方共建“融合就业支持系统”,才能让更多心智障碍者实现融合就业,找到个人价值,人格尊严不受侵犯。

“希望将来有更多企业参与进来,为心智障碍群体提供就业机会。作为服务机构,我们也将不断提升技能培训专业水平和服务质量,同时持续加强与企业的沟通与对接,让就业不再是‘少数幸运’,而是大多数心智障碍者可触及的权利。”对于未来,卢卫霞充满希望和干劲。