

脑瘫患者就业之路



myCP
Guide



Cerebral Palsy
Support Network

本材料供脑瘫患者、其家属、支持网络和雇主了解有关脑瘫患者如何就业的详细信息。

由澳大利亚脑瘫协会和脑瘫支持网络 (CPSN Cerebral Palsy Support Network) 为 My CP Guide 特别制作。本材料包含了对脑瘫患者的采访。他们分享了个人的就业经历，并就如何使就业过程对所有人都更加包容和便利提出了建议。本材料汇集了 20 名成年脑瘫患者的信息。他们都是脑瘫支持网络 (CPSN) 生活体验咨询小组“The Tribe”的成员，各自都有不同程度的粗大运动功能障碍 (GMFCS)。其中很多人已有近 40 年的工作经验。

本项研究得到了 CPSN Futures Fund 的资金支持，旨在研究脑瘫患者在职场中面临的挑战和机遇。该研究还将有助于雇主制定针对脑瘫患者雇员的特定培训。

脑瘫患者有权从事有意义的工作。对于脑瘫患者来说，如果能够在早期得到正确的支持，则有助于自信心和技能的建立，可以与其他人一样在职场上作出贡献。

“能够说‘我有一份工作’，对我自己和我的家人朋友来说都是一个巨大的自信提升。”

一名 27 岁，GMFCS 4 级的男性患者



脑瘫患者的就业挑战

与任何人一样，就业对脑瘫患者至关重要。

获得充实且有意义的工作是基本人权。然而，相比普通人群，残障人士面临着较高的失业率。

通过一份工作可获得

收入



社会关系



个人成长



生活独立性



生活目标感



脑瘫患者成功找到并保住一份工作，取决于多种因素。这包括接受教育的质量、技能培训计划的有无、就业机会的多少，以及保住工作岗位所需的恰当支持与服务。



脑瘫患者的就业挑战（续）

对于脑瘫患者而言，缺乏就业机会是一个普遍的问题。研究显示，脑瘫患者的就业情况一直不佳，并且在过去的 13 年间没有显著改善。¹

在求职过程中， 脑瘫患者通常面临以下不利因素：

- 学校到职业培训和就业之间的途径不畅通
- 缺少过渡期支持
- 家长、照护者、教师、培训师和雇主对其能力的期待值较低
- 歧视
- 工作场所的支持和服务不足。

“对于脑瘫患者而言，要能够说出他们在就业方面的真实经历，包括面临的挑战、经历的失望以及取得成功的原因，相关组织还需要考虑如何汇集好这些经验与知识，并与雇主和教育机构合作，从而更好地改善脑瘫患者的就业体验。”

一名 32 岁，GMFCS 2 级的女性患者



包容性职场的好处

改善脑瘫患者的就业状况，不仅对工作单位有好处，对经济、社区和个人也大有裨益。

如果给予脑瘫患者机会，他们可以在工作场所做出有意义的贡献。尽管存在身体上的限制，但通过适当的工作场所调整、支持、培训、理解和接纳，脑瘫患者可以成为高效且有价值的员工。

“需要更强有力地展示脑瘫患者所能做的事情，以及我们的生活经验赋予我们的各种实用技能和思维方式。”

一名 32 岁，GMFCS 2 级的女性患者



学校到工作的过渡

对于患有脑瘫的年轻人来说，向成年过渡的关键部分是确保他们能够获得资源和支持，即能够获得可以提供有关高等教育、工作和职业培训以及就业机会的信息。他们还需要感受到支持，并有信心与家人、朋友和其他值得信赖的人交谈，主动获得帮助来做出决定。

在中学阶段的后期，可能要与老师、职业顾问和支持服务人员讨论毕业后的选择和机遇。前面的人生道路可能会充满兴奋、恐惧、紧张和担忧。



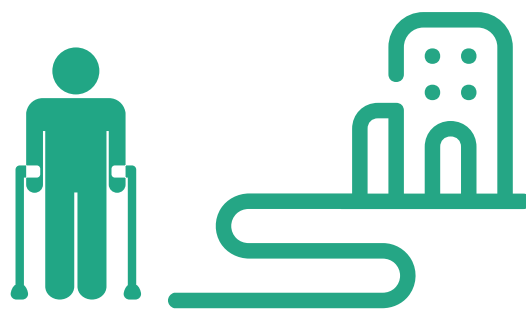
学校到工作的过渡（续）

目前有许多项目和支持可以帮助学生顺利过渡到就业。 其中包括：

- 国家残障保障计划（National Disability Insurance Scheme, NDIS）提供拨款的**离校生就业支持（SLES）**，旨在提高个人进入劳动力市场的能力和信心。
- **残障人士就业服务（Disability Employment Service, DES）**是澳大利亚政府设立的就业服务机构，旨在帮助残障人士找到并保住工作
- **支持性就业服务**，即澳大利亚残障人士就业服务（Australian Disability Enterprises, ADE），通常是提供支持性就业机会的非营利机构。在澳大利亚各地为高需求残障人士提供就业机会。
- 由社区服务机构举办的**研讨会、博览会和相关活动**
- 配备额外支持的工作实践和志愿服务机会。

如果拥有了就业技能、工作经验和自信心，年轻脑瘫患者就能够：

- 了解工作的性质，选择合适的职业路径；
- 增加从学校到工作岗位的顺利过渡几率；
- 从工作带来的收入、社交和社区融入中受益。



尽早建立基础

家庭、支持网络及学习脑瘫患者榜样对于培养即将进入职场的脑瘫青少年的信心具有至关重要的作用。

对于处于童年和青少年时期的脑瘫患者，最有效的支持方法之一是帮助他们建立生活信心和独立性，并且越早越好。

脑瘫患者表示，积极的家庭支持对于设定和实现就业目标有极大的帮助。

每个孩子在建立自信和独立性上的能力各不相同，这取决于他们在不同领域的优势。

“我认为我的成功归功于我的妈妈，她从我很小的时候就开始这样做了。成功不会在成年后自动发生，而需要从一开始就做起。”

一名成年脑瘫患者

帮助脑瘫儿童建立自信和独立技能的方法包括：

- **鼓励参与社交活动**，如参加运动队、俱乐部等团体活动。这些经历有助于培养他们在工作所需要的重要社交技能。
- **参加职业培训、工作体验计划、志愿服务和实习**。这些经历有助于他们在真实环境中培养与工作相关的技能。
- **鼓励设定目标并努力实现这些目标**。庆祝他们所取得的成功，无论大小，并在犯错时帮助他们总结经验教训。
- **为脑瘫青少年寻找临时就业机会**
- **鼓励他们保持积极的心态**。这种积极态度会受到雇主的青睐，并有助于他们在职场中取得成功。



与老师合作

家长、老师和学校间的合作对于帮助脑瘫儿童在完成学业后顺利过渡到劳动力市场、培养所需技能非常关键。

家长可以通过以下方式与老师和学校紧密合作，帮助孩子过渡到劳动力市场：

- 定期与老师沟通，帮助老师了解孩子的优势和面临的挑战，并了解学校是如何支持孩子发展的。
- 与老师一起制定个性化计划，明确孩子的优势和目标。这将有助于指导孩子的教育并确保他们获得所需支持，培养进入劳动力市场所需的技能。
- 要求学校提供必要的支持以促进孩子的学习和发展，例如提供无障碍的教室环境、调整作业要求和额外的教师助理支持。

家长还可以向学校询问：

- 职业培训 —— 如工作体验计划或专门针对孩子职业目标的专业课程。
- 社交技能发展 —— 如旨在加强社交技能的学校俱乐部或相关活动。
- 职业咨询 —— 帮助孩子探索职业选择，确定自己的强项和兴趣。这还可以帮助他们更清晰地了解职业目标及实现这些目标所需的技能。



“关于我的工作，实际上，我在学校时就得到了帮助，因为那时我在现在工作的地方积攒过工作经验，现在我每周兼职工作四天。”

一名成年脑瘫患者

寻求支持

对任何学生而言，从学校过渡到工作都会充满挑战，对残障学生则尤其如此。有很多支持服务可以在就业方面为脑瘫患者及其家庭提供帮助。许多学校、残障支持机构、服务机构以及社区服务机构还会举办研讨会、博览会和技能发展培训活动。

高等教育

在高中毕业后选择继续深造，可以帮助个人获得新技能和资质，增加就业机会，开启职场生涯。

高等教育不仅能够提振信心、培养批判性思维，还有助于建立人脉和职场关系网络。

对于脑瘫学生来说，可能需要更多的支持才能完成学业。但在适当的支持下，高等教育学习既可以是令人兴奋的、获益良多的，也有利于职业发展。

很多高校设有支持服务：

- 学生福祉团队
- 学习顾问
- 包容性顾问。

这些高校可能还会提供各种支持措施，帮助学生全身心地投入到学习中，例如：

- 在课上提供实际帮助
- 考试或测验的特殊安排
- 校园内部的交通服务
- 残障人士专用停车许可证
- 移动设备充电或存储站
- 课程阅读材料的无障碍格式
- 作业期限的延长
- 出勤要求的灵活性
- 无障碍教学空间和符合人体工程学的家具等。

有关就读高等教育的更多实用信息，请访问澳大利亚残障教育和培训信息中心：<https://www.adcet.edu.au/students-with-disability>。

“教育系统，特别是中学毕业后的教育系统，往往没有准备好或不愿意为残障学生提供服务，问题不在于学生的学术能力或寻求成功的动力，而在于获得合理的调整和满足无障碍需求。”

一名 23 岁，GMFCS L1 级的女性患者



就业

就业有助于增强自我认同感和自我价值感。就业还对脑瘫患者的健康有积极的影响。通过就业，脑瘫患者可以展示和发展自己的才能和技能。

就业不仅为脑瘫患者提供了收入，同时还赋予他们经济独立性。这使得许多脑瘫患者能够离家独立生活。例如，独立管理财务、支付账单和制定家庭预算。

企业雇用脑瘫员工可以从他们的多样技能、才能和资质中受益。

研究表明，与非残障员工相比，残障员工的留任率和出勤率较高、职业健康和安全事故较少。²

雇用残障人士具有良好的商业意义。雇用残障人员不仅能填补工作岗位，还能为企业带来显著的商业价值：

- 有利于提升业务绩效，对企业文化产生正面影响。

- 有助于增强企业的多元化。
- 脑瘫员工在生活中克服了重重困难，他们独特的视角和创新思维能为工作提供独特的解决方案。
- 对品牌形象产生积极作用，帮助企业拓展新市场和客户群体。

许多脑瘫患者表示在尝试就业时缺乏自信。如果人们对他们的残障有先入为主的想法时，情况会变得更糟。一些雇主和家庭对脑瘫患者能取得的成就以及他们能够提供的技能期望很低。

取决于工作的性质，脑瘫通常对工作能力的影响不大。在得到合适的支持和适当的工作环境下，脑瘫患者能够在职场中表现优秀，实现个人成长和职业发展。

88%

的工作年龄残障者在工作中不需要雇主提供额外的支持



82%

的残障者不需要因残障的原因请假



设定目标

对于脑瘫患者来说，在申请工作之前，重要的考虑因素包括：

- 他们想从事的工作类型
- 他们感觉舒适的工作环境
- 他们所具备的技能和过往经验
- 他们需要什么支持才能胜任工作。

这些考虑因素对于确定合适的工作至关重要。榜样或导师也可以在他们确定就业目标时提供建议和支持。

“拥有一位既能理解工作中遇到的困难，又能提供切实可行建议的导师，对于应对工作场所的挑战来说，是极为有益的。”

—一名 37 岁，GMFCS L3 级的女性患者

志愿服务

参加志愿工作是获取就业的一种有效途径。

志愿工作可以

- 培养实用技能
- 帮助探索自己的兴趣、热情和动力
- 丰富履历
- 向雇主展示个人才华。



许多地方政府和社区机构为社区所有成员提供志愿者机会。

有关志愿服务的更多实用信息，请访问澳大利亚志愿服务机构（Volunteering Australia）：<https://www.volunteeringaustralia.org>.

拥有工作经验也是获取就业的一种途径。通过利用非正式的关系网络，比如朋友、家庭和更广泛的社会关系，可以找到有意义的工作经验机会，这不仅有助于实现职业目标，还可能为求职者带来更多的就业机会。

“我就是从志愿者做起，最终在同一个地方找到了更好的带薪工作岗位。” — 一名 55 岁，GMFCS L1 级的女性患者

寻找工作

使用在线就业平台是寻找工作的一种普遍方式。例如：

- **Toozly** —— 澳大利亚规模最大的残障人士求职网站：<https://www.toozly.com.au/>
- **Workforce Australia** —— 在澳大利亚，人们可以使用此平台来搜索和申请工作，或获取更多就业相关的信息：<https://www.workforceaustralia.gov.au/individuals/>
- **The Field** —— 把希望找工作的残障人士和寻求更具包容性招聘方式的企业机构连接起来的就业平台：<https://www.thefield.jobs/Job/Home>
- **Ethical Jobs** —— 分享来自约 8000 家澳大利亚慈善机构、非营利机构和社会企业的工作机会：<https://www.ethicaljobs.com.au/>
- **SEEK** —— 澳大利亚和新西兰最大的求职网站之一：<https://www.seek.com.au/>

除了在线平台，还可通过以下方式寻找工作机会：

- 询问朋友和家人
- 招聘中介机构
- Facebook 上的社区工作页面
- 社区布告栏
- 询问所参与的当地团体。

符合资格的国家残障保障计划 (NDIS) 参与者可利用 NDIS 资金来学习或加强寻找和保住工作所需的技能。更多详情，请访问 NDIS 网站：<https://www.ndis.gov.au/participants/finding-keeping-and-changing-jobs>。



残障就业服务 (DES)

残障人士在寻求就业时，可得到残障就业服务机构 (DES) 的协助。作为澳大利亚政府设立的就业服务机构，DES 的宗旨在于协助残障人士找到并保住工作。

对于脑瘫患者而言，使用 DES 服务的体验各有不同。

有关残障就业服务机构的更多信息请访问 JobAccess 网站: <https://www.jobaccess.gov.au/>。JobAccess 是一个全国性的服务中心，专为残障人士、雇主和服务机构提供工作场所和就业相关的信息。JobAccess 是由澳大利亚政府创立的服务平台，为求职者提供了丰富的信息和资源。

“我在使用 DES 机构时的体验大多是负面的，我觉得就是浪费时间。他们常对我说，找工作很容易，但实际上我仍然面临很多挑战，感觉并没有得到真正的支持。”

一名 52 岁，GMFCS L1 级的女性患者

要找到一家专注于申请人的技能和兴趣，而不仅仅是为了达到数字目标的优质 DES 机构。”

一名 30 岁，GMFCS L4 级的女性患者

申请工作

准备工作申请是一个向雇主展现个人技能与经验的绝佳机会。

在制作简历和求职信时，求职者应包括以下内容：

- 学习经历
- 技能和经验
- 过往工作经验和志愿者经历
- 其他能证明适合该岗位的经验。



打算申请工作时，很多机构都可以提供直接的帮助和支持。这些机构不仅可以协助申请材料的准备，还可提供面试的相关指导。

同时，互联网上也有大量网站提供撰写简历和求职信的实用建议。请访问 IncludeAbility 网站：
<https://includeability.gov.au/resources-people-disability/writing-resume-and-cover-letter>.

脑瘫病情披露

在法律上，求职者无需向雇主或准雇主透露自己患有脑瘫的情况。因此，选择不披露有关自己身患残障的信息。这类信息属于个人隐私，是否向他人披露完全由求职者个人决定。

求职者可以选择在申请材料中说明自己的残障情况，阐明脑瘫的影响，以及胜任工作职责需要哪些特别的调整或帮助。

在工作申请中保持积极的态度并说明自己如何应对日常挑战可以展示解决问题的能力。申请人还可以说明，如对工作场所进行适当的调整，他们就能够达到工作要求。

如果患有脑瘫的求职者在合理的调整下能够胜任工作，则让雇主知道自己患有脑瘫是有好处的。

对脑瘫持有开放和诚实的态度，有助于员工与雇主及同事们讨论脑瘫是什么，以及它如何影响个人，并有助于纠正关于脑瘫的常见误解和误区。

一些脑瘫患者表示，他们感觉雇主往往会对他们的能力先入为主，并且在没有进行询问或未给予他们机会来证明自己胜任工作的情况下，就直接作出决策。

要了解如何在 IncludeAbility 中披露脑瘫情况的更多信息，请访问：<https://includeability.gov.au/resources-people-disability/identifying-person-disability-workplace>

脑瘫患者给出的建议：

- 如果愿意，可以坦率地向雇主说明自身残障情况。
- 在面试过程中主动讨论脑瘫，并在必要时——消除关于脑瘫的假设和误解。
- 向雇主清楚地表明自己能做什么和不能做什么。
- 鼓励雇主提出问题。
- 向雇主提供关于脑瘫的更多信息链接，帮助他们更好地了解这一状况。

“要对雇主保持坦诚……如果我现在在找工作，我就会这么做。”我会找人一起商量下说话技巧，以便同时展示我自己的优点。”

——一名 52 岁，GMFCS L1 级的女性患者

“一旦你说自己有残障，你就会受到歧视。人们常对我的能力先入为主；他们甚至不问我，也不让我证明自己是否能胜任工作，就直接做了决定。”

——一名 46 岁，GMFCS L1 级的男性患者

准备工作面试

准备工作面试是求职过程中非常关键的一步。这是求职者展示技能和求职渴望度的机会。

面试的准备可能具有挑战，很多求职者无论自身能力如何，在面对潜在雇主之前都可能会感到紧张不安。面试的形式多样，每个雇主都有自己的风格和提问方式，提出的问题也不尽相同。

对于求职者来说，了解雇主机构很重要。一般可以在互联网上找到雇主机构的相关信息。求职者可以通过互联网来了解该机构的价值观、历史、使命、部门结构、高层管理人员和客户等方面。

虽然不是每次面试都能获得工作机会，但多次参加面试可以帮助求职者建立信心，提升沟通技巧，学会如何给面试官留下深刻印象。

对于脑瘫患者而言，和导师模拟演练面试可能会很有帮助。

要获取更多有关面试准备的信息，请访问 IncludeAbility 网站：<https://includeability.gov.au/resources-people-disability/preparing-interview>

做好准备可有助于缓解面试前的紧张情绪。大多数面试官会问以下问题：

- 简单地做一下自我介绍。
你有哪些技能？
- 为何对这份工作感兴趣？
- 请描述一次如何在规定时间内完成任务的经历。你是怎么做的？
- 请描述一次你必须处理某个问题的情况。
你是怎么做的？



支持

接受某个职位后，脑瘫员工可以与经理或人力资源团队讨论履职所需的支持。

这类支持措施因人而异，取决于自身管理脑瘫的最佳方式。雇主的支持可能包括：

- 无障碍停车位
- 居家工作方案
- 缩短工作时间
- 提供休息时间
- 调整工作空间
- 采用辅助科技
- 了解如何更好地与脑瘫员工沟通。



澳大利亚政府的残障就业支持服务旨在帮助需要工作场所支持的残障人士保住工作。如需了解有关支持的更多信息，请访问：<https://www.jobaccess.gov.au/people-with-disability/available-support>。

“考虑停车场的距离/位置、使用厕所是否方便、是否有经调整的桌椅，以及是否有厨房。”

一名 56 岁，GMFCS L2 级的女性患者

“让雇主了解有关残障及其可能带来的限制，有助于在必要时调整工作任务和环境，确保残障员工能够达到工作要求。”

一名 55 岁，GMFCS L1 级的女性患者

“工作场所应该为有需要的人提供相应的调整和便利设施。”

一名 52 岁，GMFCS L1 级的女性患者

雇主

给雇主的建议

雇用脑瘫员工

创造一个欢迎脑瘫员工的包容性的工作环境裨益良多。

促进企业的多元化，有助于创建尊重和包容的文化。这会提高员工的工作效率和积极性，因为员工会感到自己的努力受到重视和赞赏。

通过雇用脑瘫员工，企业可以在提升无障碍工作环境方面获得宝贵的建议。脑瘫员工能够就如何改进工作环境提出见解，以便更好地支持其他残障人士，进而营造一个更加包容的职场文化。这不仅有利于其他残障员工，也有利于更广泛的员工和客户。

由于残障人士在日常生活中经常面临多重困难，因此往往在创新和解决问题上具有出色的能力。

不仅如此，残障员工还可以对企业的盈利产生积极影响。研究表明，残障员工的缺勤率较低，工作保留率较高，流动率较低，从而节省了成本并提高了生产力。

法律要求

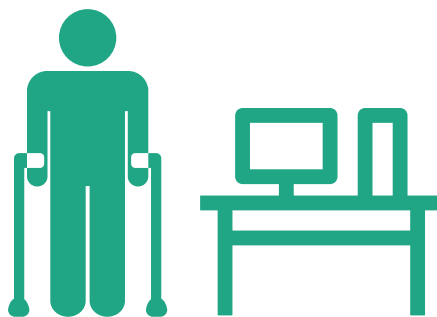
创造一个包容性的工作场所有助于雇主履行法律义务，根据残疾歧视法提供平等的就业机会和工作便利。根据《1992 年反残障歧视法》，只要能够满足工作的主要要求，残障人士就有权获得与非残障人士相同的就业机会。

如果残障人士能够完成某项工作的主要任务或要求，那么就应该有机会平等地参与该工作。

了解有关《反残障歧视法》的更多信息，请访问：<https://humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/know-your-rights-disability-discrimination>。

“如果给予他们机会，脑瘫患者是可以工作的。”

一名成年脑瘫患者



雇用残障人士的主观障碍

虽然雇用残障人士有诸多好处，但一些雇主对于雇用脑瘫患者仍存在误解。

迷思

雇用残障人士成本高，需要创造大量的便利条件。

事实

许多便利措施既简单又经济，比如调整工作时间或通过科技给予辅助。

迷思

残障人无法胜任技术性工作。

事实

这是一种有害的刻板印象，低估了个人的技能和潜力。通过适当的调整和支持，脑瘫患者可以在各个工作岗位和行业中脱颖而出。

迷思

脑瘫是一种智力障碍

事实

脑瘫并不是一种智力障碍，而是一种影响身体运动和协调能力的身体障碍。

脑瘫患者通常对自己的能力有清晰的了解，不太会申请自己无法胜任的工作。实际上，许多残障人可以在不需要对工作或工作场所进行显著调整的情况下工作。

澳大利亚统计局 2018 年发布的《澳大利亚残障、老龄化和护理人员调查结果摘要》显示了就业年龄残障人士的统计数据，其中包括：

22.5% 从事专业工作



13.2% 是文员和行政人员



15.2% 是技术人员和技术工人



10.8% 从事管理工作。



雇用残障人士的主观障碍（续）

迷思

残障人士工作时需要不断有人进行监督，这可能会对生产力产生负面影响。

事实

研究表明，残障员工的生产力水平与非残障人员相似，能够高度积极地投入到工作中。

目前只有 53% 的工作年龄残障人士就业，大量有才华、技术精湛、知识渊博的残障人士可能因被误解的主观障碍而被排除在招聘之外。欲了解更多信息，请下载 [《发挥我的能力战略》](#)。



为聘用脑瘫人士提供的支持

在澳大利亚，考虑雇用残障人士的雇主有多种支持方案可供选择。这些支持措施旨在帮助雇主营造一个包容性强且无障碍的工作环境，并为脑瘫员工提供帮助和便利：

- **JobAccess** 是一项政府资助的服务机构，旨在为雇主和雇员提供有关残障就业的信息和帮助。该机构提供一系列支持措施，包括工作场所评估、工作场所改造和工作匹配服务。JobAccess 还提供一系列经济激励措施，鼓励雇主雇用残障人士，包括工资补贴和工作场所改造补贴等。了解有关雇主支持的更多信息，请访问：<https://www.jobaccess.gov.au/people-with-disability/available-support>.
- **澳大利亚残障网络 (The Australian Network on Disability)** 为雇主提供各种资源和支持，旨在帮助雇主创建一个更加包容的无障碍工作环境。该机构可提供一系列服务，包括残障支持意识培训、无障碍环境审计和政策制定支持。此外，该机构还提供就业匹配服务，帮助雇主与合适的残障求职者对接。了解有关雇主支持的更多信息，请访问：<https://www.and.org.au>.
- **残障支持意识培训** 有助于受训者检视对于脑瘫如何影响个体及其就业潜力的理解和信念。通过参与这些培训，雇主能够更深入地理解脑瘫的成因、症状和影响。同时，培训也将提供如何帮助脑瘫患者更好地融入团队、成为有价值成员的策略。了解有关 CPSN 培训的更多信息，请访问：<https://www.cpsn.org.au>.



“没有人认为自己需要残障支持意识培训，但这类培训能带来意想不到的正面效果。”

—一名成年脑瘫患者

合理调整

雇用脑瘫患者时，雇主必须做出合理的调整，以确保工作场所的无障碍和包容性。合理调整是指对工作环境或条件的修改，使得脑瘫员工能够更好地发挥其工作能力：

- **物理改造**可包括安装轮椅坡道、提供无障碍停车位以及调整办公区域，确保移动设备的便利使用。调整工作台、桌椅也可提高脑瘫员工的舒适度和工作效率。
- **灵活的工作安排**，例如兼职、工作分担或居家办公，可帮助脑瘫员工更好地平衡工作和生活。同时，也有助于脑瘫员工管理自身健康。
- **工作重组和适应性调整**可能包括调整工作职责和环境，以更好地满足残障员工的特定需求。
- **辅助工具和设备**，例如屏幕阅读器、语音识别软件和人体工程学设备，可支持残障员工更有效地履行工作职责。雇主可为脑瘫员工提供必要的辅助工具，或者安排资金帮助员工购买这些工具。



为脑瘫员工创建一个包容和无障碍的工作环境，合理调整是关键。

“雇主要明白，脑瘫员工有时只需少量帮助即可顺利工作。实际上，生活中每个人都需要某种形式的帮助。”——一名 46 岁，GMFCS L1 级的男性患者

合理调整（续）

“雇主应当倾听每位员工的看法，并相信他们对自身情况和面临的挑战有最深的了解。”

一名 52 岁，GMFCS L1 级的女性患者

“在大部分工作场所，雇主会尽可能提供特殊或近距离的停车位。然而，在某些情况下，比如洗手间或厨房可能位于较远的地方，甚至可能需要上下几层楼梯。”

一名 56 岁，GMFCS L2 级的女性患者

雇主可以获得资金支持，用于支付合理调整的费用。

JobAccess 就业援助基金 (Employment Assistance Fund, EAF) 为符合条件的残障人士提供支持，包括那些即将开始工作、自营职业或已在职的人士。EAF 可资助改善工作场所的费用，例如购买设备、进行场所改造或获取特定服务。对在找工作的过程中需要手语翻译 (Auslan) 或特殊工作设备的人士来说，EAF 也可提供资金支持。

了解 JobAccess 资金支持的更多信息，请访问: <https://www.jobaccess.gov.au/people-with-disability/funding-changes-workplace>.



结语

大多数愿意工作并有能力工作的脑瘫患者都希望从事一份有意义的职业，以追求自己的热情和兴趣，展示自己的技能。通常，他们申请的工作是在他们的身体能力范围之内，但可能需要对设备、环境和工作时间进行细微的调整。

对雇主而言，挑战在于如何将脑瘫和个人区分开来，仅考虑在最大限度减少对工作场所干扰的情况下，申请人是否满足岗位要求，同时为员工提供最大程度的便利和调整。

了解更多信息，请访问：

My CP Guide，网址：<https://www.mycpguide.org.au/>

Cerebral Palsy Support Network，网址：<https://cpsn.org.au/>



参考文献

1. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fneur.2021.753921/full>
2. <https://www.aihw.gov.au/reports/disability/people-with-disability-in-australia/contents/employment/employment-participation-needs-and-challenges>

《脑瘫患者就业之路》
2023 年 6 月版



本出版物由脑瘫支持网络（CPSN）与澳大利亚脑瘫协会为 My CP Guide 合作编写。

本出版物中的原创研究由 CPSN Futures Fund 资助。

本出版物中所表达的观点、评论和分析仅代表作者个人观点，并不反映澳大利亚政府的立场，也不应被视为澳大利亚政府的官方认可或政策表述。