

[美] 露迪·西蒙 (Rudy Simone) / 著
[美] 天宝·格兰丁 (Temple Grandin) / 序
朱宏璐 杨辉 青于兰 等 / 译
周建初 / 审校



你好，我是阿斯伯格员工

从阿斯伯格综合征视角解析职场奥秘



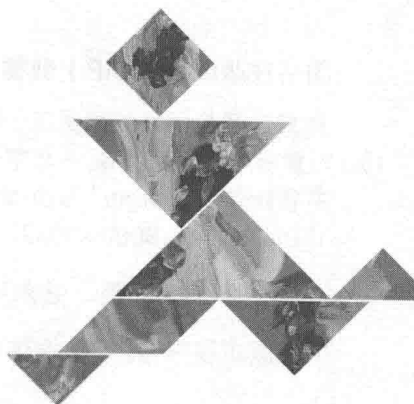
ASPERGER'S ON THE JOB

Must-Have Advice for People with Asperger's
or High Functioning Autism and their Employers,
Educators, and Advocates

 华夏出版社
HUAXIA PUBLISHING HOUSE

[美] 露迪·西蒙 (Rudy Simone) / 著
天宝·格兰丁 (Temple Grandin) / 序

朱宏璐 杨辉 青于兰 等 / 译



你好，我是阿斯伯格员工

从阿斯伯格综合征视角解析职场奥秘



ASPERGER'S ON THE JOB

Must-Have Advice for People with Asperger's
or High Functioning Autism and their Employers,
Educators, and Advocates

 华夏出版社
HUAXIA PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

你好,我是阿斯伯格员工:从阿斯伯格综合征视角解析职场奥秘 /

(美)西蒙著;朱宏璐等译. —北京:华夏出版社,2016.1

书名原文:Asperger's on the Job

ISBN 978-7-5080-8632-3

I. ①你… II. ①西… ②朱… III. ①孤独症-防治 IV. ①R749.4

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第244718号

Asperger's on the Job

Copyright 2010 Rudy Simone

Permission for this edition was arranged through Future Horizon

Simplified Chinese Copyright 2016 HUAXIA PUBLISHING HOUSE

All rights reserved

版权所有,翻印必究

北京市版权局著作权登记号:图字01-2014-8692

你好,我是阿斯伯格员工:从阿斯伯格综合征视角解析职场奥秘

作 者 [美]露迪·西蒙

译 者 朱宏璐 杨 辉 青于兰等

责任编辑 陈 迪

出版发行 华夏出版社

经 销 新华书店

印 刷 三河市少明印务有限公司

装 订 三河市少明印务有限公司

版 次 2016年1月北京第1版 2016年1月北京第1次印刷

开 本 670×970 1/16开

印 张 12

字 数 120千字

定 价 39.00元

华夏出版社 网址:www.hxph.com.cn 地址:北京市东直门外香河园北里4号 邮编:100028

若发现本版图书有印装质量问题,请与我社营销中心联系调换。 电话:(010)64663331(转)



推荐序

——周建初

经露迪·西蒙（Rudy Simone）授权，翻译小组经过辛勤劳动，及时译完了露迪·西蒙有关阿斯伯格人群的另一著作：《你好，我是阿斯伯格员工》。如果说译者们已翻译出版的第一部著作《你好，我是阿斯伯格女孩》是奉献给国内精神科医师、心理咨询师及心理治疗师、教师、家长和关注该群体的人们，而这部《你好，我是阿斯伯格员工》则是奉献给国内各企业、各部门的各级管理者，职场中阿斯伯格谱系内人士或有此倾向的员工，以及关注该群体的人们。

本书作者露迪·西蒙本身也是一名阿斯伯格综合征人士，感同身受的经历让她能切身体会到这一群体在职场中的难处和特长。为此，她透过亲身职业生涯和体验，结合对阿斯伯格谱系内人士进行的大量调查与交流，用通俗的文笔揭示出阿斯伯格谱系内人士在职场工作中有优势和困境的整体形象，有很好的可读性。我们可以看到，阿斯伯格谱系内人士在职场中，不论他们是高中毕业还是拿到了博士学位，也不论他们在什么样的阶层，都多少会有言语沟通能力偏差，社交行为笨拙，对环境过于敏感，大多不懂得利用他们天生的才能和兴趣。这些缺陷常会影响其工作效果或导致工作受挫。但他们也有自己的优势，尤其是一些高功能孤独症人士，他们常可以长时间地高度专注于一件事，且不

2 你好，我是阿斯伯格员工

需要监督或者鼓励，他们会谨慎负责地完成每一项工作，也颇具独特的思考能力。他们总是能按自己的节奏工作，习惯于花大量的时间独处，同时，他们擅长图像式思维，也擅长理性的思考，通常都非常诚实。虽然他们对周围环境非常敏感，但多数时间他们的大脑能像计算机一样运转，有的能记忆大量的信息，解决问题的时候条理非常分明。如果我们企业、部门的管理者能了解、认识这些特点，并稍加利用，扬其长避其短，千里马是会层出不穷的。如果我们的阿斯伯格综合征人士能认识到自己的优劣势，弄清楚自己擅长什么，优势在哪里，并有效地加以利用，定会为社会创造可喜的财富。

目前本书在海外已有多个译本发行，但在中国尚未有中译本，朱宏璐老师再次聚集组建了翻译小组，留德访问学者杨辉副主任医师、中科院青于兰同学及绛明、李颐、王梦醒等都积极加入到本项目中，并承担了大量编译、校对工作。我相信随着这本译著的出版发行，将对阿斯伯格谱系内人群和有关人士有较大帮助，对丰富该领域科普知识起到积极作用。

2015年5月于重庆市精神卫生中心

周建初：主任医师，重庆市精神卫生中心精神医学研究室主任，重庆市精神科医疗质量控制中心专家组组长，国务院特殊津贴专家，中华精神科杂志编委，重庆市专业技术职称高评委委员。1983年毕业于重庆医科大学，从事精神卫生工作30余年，具有丰富的精神科临床工作经验。



推荐序

——天宝·格兰丁博士

拥有事业使我过上妙趣横生的生活——我可以利用自己的才智从事有价值 and 备受赏识的工作。孤独症谱系人士可以胜任各种工作，从高科技、富有创造性的工作到一般程度的体力劳动。因为我不擅长社交，我便通过展示一些已经完成的项目的图画和照片，来说服一些大型公司聘用我给家畜设计装备。许多人觉得我有点怪怪的，但是当他们的看到我的画时就忍不住问：“哇，这是你画的？”然后他们就聘用了我。

我选择做一个自由职业者，在我职业生涯的头二十年，我是一个自由设计师。这份自由职业帮助我避免了许多社交上的问题。我来到客户的工作地点设计项目，几天或者几周后就离开。我画画或者设计都是在家里一个安静的房间里。之后，当我年满四十，我在美国科罗拉多州立大学当兼职教授。我在那里一直工作到现在，同时也继续着我的自由职业。

能找到让自己沉迷其中的事业是一件非常幸运的事情，但这并不是偶然事件。许多老师和导师支持我，并且帮助我走向成功。同样的，我相信这本书能够帮助谱系内人士找到适合他们个人需要和才能的精彩事业。这本书也能使老师和家庭成员向刚进入职场的谱系内人士提供帮助。我真希望我在年轻时就曾读到这本书。接下来是一些基于我的个人经验而为阿斯伯格综合征人士所提出的建议，以及对西蒙女士充满洞见性的想法的一点补充和完善。

▶▶ 1. 扬长避短 ▶▶

我在工作中使用视觉思维，这是我的长处。作为一个视觉思考者，我可以在头脑中对设备进行试运行，就像一台三维的、虚拟现实电脑。另一个人可能有不同的长处。通过和几百名谱系内人士交流，我了解到优势领域可以分为三个基本类型：（1）视觉思维者；（2）模式思维者（音乐和数学头脑）；（3）文字细节思维者。视觉思维者非常适合类似于图形设计、电脑动画、建筑、动物相关和工业设计这样的工作。模式思维者通常擅长电脑编程、数学和统计。文字细节思维者擅长科技写作、做记者、记录员和专业化的营销工作。我认识一些阿斯伯格综合征人士在零售业工作，并且因为他们关于货品的丰富知识而得到赏识。你可能会问，一个有社交障碍的阿斯伯格综合征人士如何搞定销售工作呢？其实，商业活动和其他的社会互动是非常不一样的。前者常常是有固定套路的，像一出戏剧。举例子来说，当我克服了自己最初的恐惧感时，我变得非常擅长推销一本家畜杂志上的广告席位。我甚至在零售区“工作”过。那天，我本来在一家好市多商店（Costco Store）签售，一个珍贵的机会降临了。因为没有人来我的签售台，我就走到销售区帮着卖书。我走向一些情侣或者一家人，问问他们家里宠物的情况。我把事先准备好的推销台词一遍遍地复述，经过6个小时的紧张工作，我卖出了65本书。我从来没有在零售区工作过，结果我发现自己非常擅长干这个。所以，永远不要低估自己的能力。

▶▶ 2. 请求合理便利 ▶▶

我选择不告诉我的客户我有阿斯伯格综合征，但是我确实会请求合理便利，让我工作起来容易些（或者是更加有可能完成工作）。为了避免犯错和理解上的差错，我会主动询问明确的工作指示来弄清楚人们到底期望我做什么。有些时候，这非常棘手。询问过多的细节会让我的客户感到是他们自己在设计这个项目，但是我不得不了解一些设备零件的功能细节。举例来说，一个客户需要一种每小时可以处理200头牛的设备，但是他们每班只有3个工作人员。客户给出的工作指示中并没有说清楚这一点，而只是提到需要一种“具有高效率”的设备。这实在是太模糊了！所以一定要向你的领导和/或客户询问他们到底需要什么。我也会在记忆一长串口头指示的时候感到困难。所以我不得不在项目会议上写笔记，来记录一个项目的详细情况。如果你也有类似的问题，或者甚至你没有这种问题，记录下清楚的指示也是一个很好的办法，这样在项目进行过程中你就有了一个具体的参考。这样能帮你避免领导和客户的不满。

有些时候，一个阿斯伯格综合征员工在办公室、工厂、零售部门工作的最大障碍是他或她的感觉过于敏感（感官超负荷）。有的人不能忍受荧光灯的闪烁，对他们来说，这种感觉就像待在布满闪光灯的迪斯科舞池里。另一些人不能忍受工作时过多的噪声。本书列举了许多关于感觉调节的有用建议。我对开放式办公室的讨论很感兴趣。如果我坐在一个嘈杂的办公室里，我就不能进行设计。和

绝大多数谱系内人士一样，我需要一个安静的环境，这样才能发挥出最好的状态。感官超负荷可能发展到很极端的情况，所以找到或者创造一个适合你需求的感觉的环境非常重要。

▶▶ 3.避免嫉妒 ▶▶

我遇到的最棘手的问题之一是同事的嫉妒心。在某一个工作单位，我曾经被一个经理委派去设计一个项目并监管安装。驻地工程师却认为我干涉了他的领域，所以他对别的经理说了我的坏话。在另一个工作单位，我的设备被别的同事故意损坏。我甚至听说过一个让人难过的事件：一个同事在一个阿斯伯格综合征同事的电脑里植入色情材料想害他被解雇。这个心生嫉妒的同事对自己的才能感到不安，并且担心这个同事的设计“太好了”。

我通过允许嫉妒的同事更多地参与到我的项目中来对抗嫉妒心。我会向这个人询问意见或者称赞他/她组装的设备。我明白这些人感到嫉妒是因为设计对我来说非常容易。通常我绘图非常快，但是为了避免他人的嫉妒，我通常会等两三天再发给我的客户。有些时候，即使你没有做错什么，采取这种做法也能巧妙地避免一些会危及你的工作的问题。

▶▶ 4.防止可能的就业问题 ▶▶

在我旅行期间，我观察到有两个问题可能会破坏一个阿斯伯格综合征人士的工作，即便他/她在这个职位上已经工作了许多

年。具有讽刺意味的是，第一个问题就是升职。我曾经和一些在绘图、设计、体育新闻、科学研究领域工作过的人聊过，但他们升入管理层之后就丢了工作。他们只是不能适应这种压力。对有的人来说，最好是避免升职。另一种冲突的来源在于管理者的改变。如果一个有同情心的上司被一个不那么关心人的上司替代，可能会导致这个被雇用的人的事业陷入危机。他/她和正常同事之间的差异不再得到容忍，并且工作环境将非常迅速地变得不舒服，最后这个员工离开或者被解雇。

如果这种或者别的不幸的情况发生，导致这个人失去他/她的工作，别的问题也会暴露出来，例如这个员工不能保管自己的作品。我遇到过一些较年长的阿斯伯格综合征人士，他们在公司重组的时候丢失了工作，并且从来没有保存过任何工作的范本。所有的工作作品都被遗留在原公司里。其中一个阿斯伯格综合征人士是一名工程师，他没有保留他的作品的任何样品。另一个阿斯伯格综合征人士没能保留他所撰写的销售手册。我意识到，为了成功就业，我需要把我作品的样本展示给以后的老板看而不是推销我本人。一个好的“作品集”，可以让你的简历锦上添花，帮助你得到更多类型的工作。你要把最好作品的纸质样本保存在家中（电子媒介在它们被淘汰的时候是没有用的）。至于保密性的问题，你可以只展示你的绘本或写作文档的一部分。好的“作品集”应当得到专业的展示，其中应该包括四到五个你的最好作品。选择那些最适合你应聘的职位的作品。例如，如果你在应聘

一个记者工作，那你的“作品集”里应当包括你给高中学校新闻报纸写的稿件。但是关于极端政治主张、性或者宗教这些主题的文章就不要出现了。在家里备份自己的作品集会让你的职业生涯更加成功。即便你想要在现有的职位上待上很久，准备好一个专业的“求职作品集”也是一件好事。有时候，事情的发生会超过你的控制，所以你需要提前做好。

如果你发现这些建议有用的话，你会很喜欢这本书。它对于能坚持全职工作的高功能孤独症谱系人士特别有用。本书关于处理办公室社交问题的章节尤其有价值。在我的职业生涯中，我曾经和20个大客户以及超过200名小客户合作过。如果我在20多岁的时候读过这本书，那么我将可以避免和同事曾发生过的许多问题。

我真诚地相信这本书会帮助谱系内人士得到他们应该得到的并且能实现他们个人抱负的工作。而整个世界都会从他们的热情和智慧中获益。

天宝·格兰丁博士 (Temple Grandin, Ph.D)：著有《用图像思考：与孤独症共生》《发展才能》《我心看世界：天宝解析孤独症谱系障碍》。



自序

——露迪·西蒙

在为我的一本叫作《跟阿斯伯格男士交往的女孩必须知道的22件事》（*22 Things Woman Must Know If She Loves a Man With Asperger's Syndrome*, 2009）的书做调查研究的时候，我发现了一个常见的现象：与我交谈的大部分阿斯伯格综合征成年人都很难维持生计。他们大多数靠失业救济金、政府福利或者残疾补助过活，有些还在依靠父母。另一些人情况稍好些，仅仅是因为他们结婚了，配偶的收入不错并且享受着医疗保险。他们中的许多人都是自由职业者，有一些很成功，但是大部分都是没有专长的，他们靠各种零工勉强维持着生计。他们的这些经历简直是我的翻版——我曾以为自己是唯一的不能适应全职工作环境的人，虽然我掌握了许多实用技能。当时这种沮丧的想法让我生活的各个方面都变得黯淡无光，并且影响了我的自信心、财务状况、人际关系和身体健康。当我发现还有这么多人也在经历同样的挣扎过程时，我觉得自己应当为此做点什么。所以我开始做调研，想要弄清楚所有影响着阿斯伯格综合征员工的雇佣关系是否成功的决定因素，并列出了一个清单。

我得出的结论是：在阿斯伯格综合征人士和普通人之间存在着文化差异。这些差异在工作场所中显得尤其突出，因为这是一天中我们大多数时间待的地方。其差异表现在许多方面：沟通方式、心理需求、对指导和监管的需要、对时间规定的预期。再

加上阿斯伯格综合征人士表现出的孤僻个性（这可能是因为社交焦虑，同时也可能是因为精神独立），他们工作失败的可能性非常大。阿斯伯格综合征员工掌握着许多技能，这些技能实用、重要、具有创新性和市场价值，但那又怎样？毕竟老板才是给他们发工资的人。孤独症人群在日益壮大，职场设置和规则必须为这个群体做出一些调整。现状不容乐观，阿斯伯格综合征员工的经济状况总是不好，他们在竞争激烈的职场中将面临更多的困难。据说超过85%的阿斯伯格综合征人士没有全职工作。这种情况一定会影响他们的家庭和居住的社区，同时也会对他们的身体健康和心理安全感造成严重的不良影响。

这本书旨在提供一些资源，一方面帮助老板们适应这个不断增加的员工群体，另一方面也帮助这群员工求职应聘和保住饭碗。我们唯一能做的事情是弄清楚自己的优势是什么，并有效地加以利用。有阿斯伯格综合征的大多数人并不能认识到我们自己的优势，因为在我们一生中总是被告知这些特点是我们的缺陷——或者说我们听到的是矛盾的话。比如说，我们被告知要努力工作，但却因为缺乏社交技能而在工作中遇到挫折。所以，我们还需要了解的是，我们做的哪些事情对自己是不利的。

老板和公司一直以来都在压缩开支。节省开支的措施有：裁员，狭窄的开放式办公室，在无窗房间里使用节能荧光灯或者不提供全额补贴的医疗保险，这些安排让员工更加缺少安全感，工作环境也变得更不舒服。心理测试开始越来越多地应用于招聘和人员筛选的过程中，这导致职员之间有很高的同质性，同时公司招聘的风险得到降低。但这种应用的弊端是，职场中的人情味变少了，员工

的个人情感得不到满足。普通人在这样的环境中工作尚且不易，更别提阿斯伯格综合征员工。阿斯伯格综合征员工对于社会交往和周围的环境十分敏感，他们在遵守规则时常常感到困难。这些特点对他们的处境是雪上加霜，让他们在上述工作环境中感到更加难熬。

本书考虑了工作中的所有方面——“从事一项工作”不仅仅关系到工作本身，还涉及穿着、饮食、工作环境怎么样，老板行事风格怎么样，同事相处得如何，等等。除了工作任务本身以外还有太多的内容。许多阿斯伯格综合征人士只愿意处理完工作任务后就赶紧回家，但生活并不是这么简单。我希望能拥有一种神奇的魔法保证所有人都顺顺利利，但人性复杂，要控制人的行为太难了，除非是最直接和最极端的情况。我们要讨论的许多问题本质上是微妙的——很微妙，有时又非常棘手，可能带来真切的严重后果。认识到我们之间的差异非常重要，同时也要意识到这个特殊群体经历的一些不公平现象。这种不公平在工作中可能表现为遭到排挤、语言攻击甚至是身体侵犯，而主管常常对这些事情置之不理，这些都是因为他们对不同于自己的人怀着固有偏见。

▶▶ 阿斯伯格综合征：一种孤独症谱系障碍¹ ▶▶

孤独症不是一种疾病，它是一种神经系统障碍，现在被广泛认为是一种基因和环境因素共同导致的结果。虽然孤独症的真实成因还存在着许多争论，但有一点是确定的：被孤独症影响的人的数量在大幅增多。美国疾病控制中心（The Centers for Disease Control）已经

1 英文是Autism Spectrum Disorder。

确认了孤独症现在的发病率为百分之一（100人中有1个患者）。不到20年前，孤独症的发病率只有万分之一（1万人中有1个）！这类人群大量增加的原因只有一部分是孤独症诊断的时间和方式的变化导致的。这些人都有孤独症谱系障碍，从低功能孤独症（更严重、更典型）到高功能孤独症（High Function Autism，简称HFA），以及最温和的种类阿斯伯格综合征（Aspergers' Syndrome，简称AS）。

不管你去问谁，HFA和阿斯伯格综合征的区别微乎其微。许多人认为二者的区别在于IQ（智力），但我也见过一些非常聪明的HFA人士。诊断孤独症的方法本身并不是科学严谨的，通常我们通过症状表现来定义孤独症，这个过程难免会掺杂一定的主观判断。当我在写下这些话的时候，人们还在争论着是否要废除阿斯伯格综合征的整个诊断标准，并将它分类到孤独症下。不管这种情况会不会发生，HFA人士所经受的处境、面临的挑战都是独特的，应当继续作为研究和救助的对象。另一点需要意识到的是，随着时间推移，经过饮食的调理，年幼的孤独症儿童在家人、医生和支持团体的努力下，可能不再属于孤独症，但是仍会保持阿斯伯格综合征的一些特征。为了简洁，在本书中我们使用阿斯伯格综合征来表示孤独症谱系障碍中高功能（high function）的人。

读者们会发现，我在本书的通篇提到阿斯伯格综合征时有时说“我们”，有时说“他们”。需要说明的是，我非常清楚我笔下写的什么，同时也清楚我的经历和其他人的经历并不完全一致。如果一味宣称我们有同样的优势、缺点和经验，这将大错特错，并且流于肤浅。由于在相关问题中，存在着不同的主题，主题之间又有关联和相似性，所以我不希望在本书中做一刀切的处

理，或者让读者认为我的观点就是临床标准。有时候当好心的人提到我们的时候用了“他们”这样的字眼，我会感到无礼。但不幸的是，这起不到什么作用。我希望这种关注能远离我而转向别的人。

你可以利用网络毫不费力地在《精神疾病诊断和统计手册（第四版）》（*DSM-IV*）里找到阿斯伯格综合征的诊断标准。但这并不能让你直观生动地理解阿斯伯格综合征。通常患有阿斯伯格综合征的人极其聪明。他们常常在一个或者更多的领域里表现出专业技能。对社交接触表现出“或战或逃反应”¹，让他们显得反社会、不友好或者像受到了惊吓。他们总是在周围有人时感到不自在，在言语交流上有障碍，并且表现出笨拙的社交行为。他们有时候会自言自语或者模仿别人对他们说的话。他们可能时不时会缄默和害羞。有时又相反，在谈论自己感兴趣的事物时他们也会滔滔不绝。由于他们不能很好地理解社交信息，因此常常会忽略其实没有人对他们的话题感兴趣，所以会不停地说下去。阿斯伯格综合征还有一些外在特征，比如肌肉无力、弯腰驼背或者回避眼神接触。本书会讨论他们为什么会有这些表现。阿斯伯格综合征常被谑称为“极客综合征”，但他们并不总是如此。他们有时候也会非常酷，表现出魅力，有艺术气质，或者显得十分古怪。这些表现在不同个体和性别间有所差异。

芭芭拉·尼克尔斯博士（Dr. Barbara Nichols，南亚利桑那成年

1 或战或逃反应（Fight-or-flight response），心理学、生理学名词，为1929年美国心理学家沃尔特·坎农（Walter Cannon，1871-1945）所创建，他发现机体经一系列的神经和腺体反应将被引发应激，使躯体做好防御、挣扎或者逃跑的准备。——译者注

阿斯伯格综合征协会的创始人)用平实的语言进一步描述了什么是阿斯伯格综合征:

阿斯伯格综合征常常想要社交，但是他们几乎不可能弄清楚如何在社交情境中表现得当或者维持社交关系。他们在书面阅读和理解肢体语言、面部表情、声调或者俗语方面有困难。他们就像来自外星球一样，搞不懂手势和谈话中微小细节的含义。他们弄不明白人际交往中约定俗成的规则。他们插进正在进行的谈话时会觉得尴尬，他们说自己不知道应当如何切合主题地加入讨论。除了上面提到的这些表现，阿斯伯格综合征人士还有一个很长的症状清单，包括焦虑、抑郁、强迫症、多动症、抽动障碍和学习障碍。把上述这些整合在一起，你就能更清楚一个阿斯伯格综合征人士该是什么样。他们苦恼于睡眠、饮食、消化和感知上的问题，这些问题加在一起让他们难以融入社会环境。除此以外，许多（也许是绝大多数）阿斯伯格综合征人士都有在学校被欺负的经历，还患上了创伤相关的心理障碍。大多数时候，他们在工作场所遭受排挤，甚至更糟的情况下，他们还会受到嘲弄。对他们而言，孤独感如影随形。

但阿斯伯格综合征人士有他们自己的优势。他们可以高度专注于一件事，具有无人能比的坚韧性。他们能记忆大量的信息，轻松学会一门语言，成为有天赋的科学家、音乐家、技师和史学家。他们和人相处时感到不适，