



Защо е важна ролята „Специалист по приобщаването“

Макар че през последните години се говори много повече за включването на хората от аутистичния спектър на пазара на труда, много компании все още са скептични или изпитват трудности при подбора, въвеждането и задържането на хора от аутистичния спектър на работното място.

Основната цел на този инструмент е да подпомогне мениджърите човешки ресурси, кариерните специалисти, служителите по заетостта и пр. да подобрят отношението и чувствителността си към приобщаването, да развият ролята "Специалист по приобщаване" в компаниите и организациите, в които работят и по този начин да направят включването на хората от аутистичния спектър на пазара на труда по-лесно, възможно и успешно.

Специалистът по приобщаване е човек, който предприема действия за повишаване на осведомеността относно значението и ползите от наемането на хора от аутистичния спектър в компаниите. Те подпомагат адаптирането и по-доброто разбиране на нуждите на тези хора на работното място и съдействат за преодоляване на стигмата. Специалистите по приобщаване са важни за всяка организация, защото те са ролеви модел за приобщаването. Те са хората, които предприемат действия, за да гарантират, че целите на организациите относно приобщаването и разнообразието са постигнати: те превръщат приобщаването в ежедневна реалност. Специалистите по приобщаване поемат официална или неофициална отговорност за подкрепа, развитие и стимулиране на приобщаването. От тях не се очаква да бъдат експерти по темата за приспособяването на хората от аутистичния спектър на работното място. Тяхната роля е да насърчават цялостното положително отношение към тези хора и по този начин да спомогат за по-голямото им включване на пазара на труда.

Създаването на приемаща и приобщаваща култура е важно не само за намаляване на вероятността от дискриминация, но и ще позволи на всички служители да се чувстват добре дошли, в безопасност и ценени. Съществуват редица доказателства, които показват, че ако някой се чувства щастлив и сигурен на работното си място, е по-вероятно да се задържи по-дълго и да се справя по-добре с ролята си.

В настоящият профил на уменията се посочват уменията и отговорностите, необходими за успешното развитие на ролята "специалист по приобщаването", в съответствие с класификацията на ESCO (*ESCO - European Skills, Competences, Qualification and Occupation - е европейската многоезична класификация на уменията, компетенциите и професиите*). В профила са подчертани основните задачи на ролята и респективно изброени уменията, необходими за успешното им изпълнение. Стълбът на уменията на ESCO съдържа 13 485 понятия, структурирани в йерархия, която съдържа четири подкласификации. За тази разработка сме използвали същата категоризация: Знания; Умения; Нагласи и ценности; Езикови умения и знания. Следователно, като се изхожда от

резултатите от полевите проучвания, уменията са класифицират на база тежест (основни, важни, незадължителни) , за да се помогне на организациите да разберат кои умения са важни и необходими от самото начало и кои могат да се развият като част от текущия процес (чрез обучение или чрез естествено развитие на ролята и нейното утвърждаване).

Основните умения в таблицата са оцветени в зелено и показват знанията, уменията, нагласите и ценностите, които човек избран за Специалист по приобщаването трябва да притежава и проявява, така че да се реализират напълно целите на тази позиция. Важните умения са обозначени в оранжево, а незадължителните умения в синьо – те показват знанията и уменията, които могат да се развият с времето.

Уменията и отговорностите описани в този профил могат да бъдат включени във въпросник за самооценка, да бъдат част от интервюто при избора на човек в съответната организация, който ще поеме ролята или могат да бъдат част от нейното описание. Те ще спомогнат за по-добро разбиране на ролята „Специалист по приобщаването” и развитието ѝ в нейната пълнота.

Профил на уменията за ролята „Специалист по приобщаването”

ЗАДАЧИ	КЛАСИФИКАЦИЯ НА УМЕНИЯТА			
	Знания	Умения	Нагласи и ценности	Езикови умения и знания
Повишаване на осведомеността относно включването на хората от аутистичния спектър на пазара на труда	<p>Познава и разбира основните въпроси, свързани с адаптацията на хората от аутистичния спектър на работното място.</p> <p>Насърчава най-добрите практики в организацията,</p>	<p>Организира работни групи, теми, събития, материали и тренинги по въпросите на приобщаването в сътрудничество с колеги и външни организации</p>	<p>Вярва в хората</p> <p>Вдъхване на надежда</p> <p>Търпение</p> <p>Проактивност и инициативност</p> <p>Лична харизма</p>	<p>Познаване на терминология свързана с аутизма.</p> <p>Използва коректна терминология когато говори за аутизма.</p>



	<p>където всеки служител се чувства равен и важен.</p> <p>Познава различни методи и канали за разпространение на информацията.</p> <p>Знае как да използва социалните медии.</p>	<p>Рефлектира върху собствените си предразсъдъци, развива и усъвършенства уменията си да разпознава предразсъдъците на другите.</p> <p>Ангажиран е да комуникира регулярно с персонала по въпросите свързани с равенството, многообразието и приобщаването.</p> <p>Осигурява информация и повишава разбирането на служителите относно аутизма.</p> <p>Създава добри взаимоотношения между служителите като разкрива по различни начини значението на разнообразната култура.</p> <p>Ангажира служителите в дейности, в които се насърчава равенството</p> <p>Насочва хората към подходящите места за получаване на информация и съвет</p>	<p>Отворен миروглед</p> <p>Конструктивен начин на мислене</p>	
--	--	---	---	--



		Говори открито по темата за аутизма		
Насърчаване на приобщаваща работна среда	<p>Разбира въздействието, което стигмата оказва върху хората от аутистичния спектър</p> <p>Познава основите на защитата и застъпничеството за правата на човека</p> <p>Разбира идеята за човешкото развитие и предизвикателствата в него</p> <p>Познава основите за изграждането на взаимоотношения с хората, основани на доверието</p> <p>Насърчава разбирането у всички служители, че приобщаването е лична отговорност на всеки от нас</p>	<p>Взаимодейства със служители от аутистичния спектър</p> <p>Допринася за наличието на позитивна работна среда като намалява конфликтите между служителите, действайки като медиатор и помагайки да се разберат трудностите и се намерят работещи решения</p> <p>Обсъжда безпристрастно трудни теми</p> <p>Помага на човек, ако е обект на дискриминационно поведение</p> <p>Действа като контактното лице по всички въпроси свързани с насърчаване на приобщаването и предоставянето на съответни услуги</p> <p>Насърчава сътрудничеството между колеги, за да направи работното място по-сплотено.</p>	<p>Непредубедено мислене, уважение и толерантност към всички хора, независимо от техните характеристики</p> <p>Чувствителност и способност за свързване с различен тип хора по неосъдителен и безпристрастен начин</p> <p>Приемане на многообразието</p> <p>Позитивна нагласа към бъдещето</p> <p>Креативност в методите и подходите</p> <p>Хуманистично и холистично възприятие за хората</p> <p>Способност за оказване на влияние и убеждаване</p> <p>Отговорно лидерство</p> <p>Готовност за поемане на рискове</p>	<p>Използва подходящ и приобщаващ език, който не дискриминира или стереотипизира</p>



		<p>Съдейства и подпомага организацията да използва оптимално възможностите за насоки и подкрепа от различните институции и агенции</p> <p>Действа като ролеви модел, чрез насърчаването на култура която уважава многообразието, цени приобщаването и намалява стигмата и дискриминацията Събира информация до колко служителите се чувстват сигурни и защитени на работното място.</p>		
<p>Насърчаване на прозрачност и равни възможности за кариерно развитие</p>	<p>Познава различни методи за обективно вземане на решения за персонала и управление на талантите (напр. оценка по метода Bling; структуриран подход за набиране на персонал и оценка на изпълнението; прозрачност и отчетност).</p>	<p>Въвежда необходимите политики за безпристрастно наемане, оценка на представянето и кариерното развитие на служителите</p> <p>Идентифицира нуждите от промяна на политиките и процедурите</p>	<p>Справедливост, честност и неосъдителност</p> <p>Способност за индивидуална и екипна работа</p> <p>Способност за оказване на влияние и убеждаване</p> <p>Иновативно мислене</p>	<p>Пише кратки инструкции на подходящ език</p>



	<p>Познава законодателството в областта на заетостта и трудовата медицина</p> <p>Разбира човешката психика, грижата за здравето и управлението на работния капацитет</p>	<p>Следи за редовното актуализиране на политиките и процедурите</p> <p>Ясно изразява идеите си устно и писмено</p> <p>Представя информация пред различен тип аудитория по ефективен начин</p> <p>Организира и води работни групи</p> <p>Притежава разнообразни умения за работа в екип</p> <p>Адаптира работата и познанията си в съответствие с организационните практики и политики</p>	<p>Отвореност за промяна</p> <p>Лоялност</p> <p>Етичност</p>	
<p>Насърчаване на вътрешни обучения на служителите и/или организирането на кампании, които да помогнат на служителите да</p>	<p>Познава техники за подкрепа на хората, които полагат усилия да се справят със своите съзнателни и несъзнателни предразсъдъци</p> <p>Познава казуси, които могат да помогнат на</p>	<p>Изследва нуждите от обучение</p> <p>Организира и популяризира подходящи вътрешни обучителни събития или кампании, насочени към повишаване на осведомеността за съзнателните и</p>	<p>Интерес към личностното развитие</p> <p>Насърчаване на споделянето на знания и култура на учене</p>	<p>Подпомага членовете на персонала, в развитието на умения и стратегии за разпознаване и преодоляване на несъзнателната проява на предразсъдъци в езика</p>



<p>разберат значението на приобщаването.</p>	<p>участниците в едно обучение да идентифицират и разберат по-добре своите съзнателни и несъзнателни предразсъдъци и да адаптират културата, процесите и практиките на работното място, с цел насърчаване на приобщаването.</p> <p>Знае как да организира и подходи към отделните обучителни сесии, така че да постигне ефективно изпълнение на програмата за обучение</p> <p>Познава различни методи за оценка на нуждите от обучение</p>	<p>несъзнателните предразсъдъци</p> <p>Допълва обучението с процеси, чрез които хората да усвояват стратегии за смекчаване на въздействието на своите несъзнателни предразсъдъци.</p> <p>Популяризира подходящи вътрешни събития или кампании за обучение</p> <p>Използва междуличностни и организационни умения</p>		
<p>Оказване на подкрепа на служители от аутистичния спектър</p>	<p>Знае как изглежда светът през очите на хората от аутистичния спектър</p> <p>Познава и разбира основните диагностични</p>	<p>Проявява готовност и страст за оказване на подкрепа на хора от аутистичния спектър</p> <p>Създава усещане за сигурност и доверие. Умее да слуша</p>	<p>Съпричастен, грижовен, състрадателен</p> <p>Добър слушател</p> <p>Наблюдателен</p>	<p>Използва езика на емоционалната интелигентност</p>



	<p>критерии за аутизъм и основните предизвикателства, с които хората от аутистичния спектър често се сблъскват на работното място.</p> <p>Знае как да се справя при изпадане в криза и затварянето в себе си, характерни за хората от аутистичния спектър.</p> <p>Познава и разбира възможностите и силните страни, които притежават хората от аутистичния спектър.</p>	<p>активно и задава ефективно въпроси</p> <p>Справя се с емоционално натоварващи ситуации</p> <p>Прави оценка на риска, когато някой е необходимо да бъде насочен към външен специалист и насочва при нужда персонала и учениците към услуги за подкрепа на психичното здраве (например консултиране или терапия)</p> <p>Използва подход, насочен към човека – третира всеки човек индивидуално</p>	<p>Достъпен и готов да окаже помощ</p> <p>Дискретност и зачитане на личния живот на хората търсеци подкрепа и информация</p> <p>Желание да окаже позитивно въздействие върху живота на другите</p> <p>Личен опит с предизвикателства в областта на психичното здраве</p>	
<p>Създаване на възможности за обмен на добри практики с други компании и организации, работещи в областта на социалното и професионалното приобщаване на хора и</p>	<p>Знае как да систематизира добрите практики</p> <p>Разбира човешкото развитие и предизвикателства</p>	<p>Стимулира други компании и заинтересовани страни да участват в онлайн и на живо събития за обмен на добри практики</p> <p>Използва междуличностни и организационни умения</p>	<p>Общителност</p>	<p>Умее да поддържа формален устен и писмен диалог</p>



групи, изложени на риск от изключване.				
---	--	--	--	--

Легенда/Как да четем таблицата:

Основни умения

Важни умения

Незадължителни умения

