



Kompetenzprofil eines Inklusionschampions

Obwohl in den letzten Jahren mehr über die Eingliederung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum (ASS) in den Arbeitsmarkt gesprochen wurde, sind viele Unternehmen immer noch skeptisch oder haben Schwierigkeiten, Menschen mit ASS am Arbeitsplatz zu rekrutieren, einzuarbeiten und zu halten.

Das Hauptziel dieses Tools ist es, Personalverantwortliche, Arbeitsvermittler und Arbeitsberater, die ihre Einstellung und Sensibilität für das Thema Inklusion verbessern wollen, dabei zu unterstützen, die Rolle des „Inklusionschampions“ in den Unternehmen und Organisationen, in denen sie arbeiten, zu entwickeln und so die Inklusion von Menschen mit Autismus auf dem Arbeitsmarkt einfach und erfolgreich umzusetzen.

Ein Inklusionschampion ist jemand, der Maßnahmen ergreift, um das Bewusstsein für die Bedeutung und die Vorteile der Beschäftigung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum in Unternehmen zu erhöhen. Diese Personen unterstützen die Anpassung und das bessere Verständnis für die Bedürfnisse von Menschen mit ASS am Arbeitsplatz und helfen dabei, die Stigmatisierung zu überwinden. Inklusionschampions sind für jede Organisation wichtig, weil sie die Inklusion vorleben. Sie sind die Menschen, die Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Ziele der Organisationen in Bezug auf Inklusion und Vielfalt erreicht werden: Sie machen Inklusion zu einer alltäglichen Realität. Inklusionschampions übernehmen formell oder informell die Verantwortung für die Unterstützung, Entwicklung und das Vorantreiben der Inklusion. Von den Inklusionschampions wird nicht erwartet, dass sie Experten auf dem Gebiet der Unterbringung von Menschen aus dem Autismus-Spektrum am Arbeitsplatz sind. Ihre Rolle besteht darin, eine insgesamt positive Einstellung gegenüber dieser Gruppe zu fördern und so dazu beizutragen, ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die Schaffung einer akzeptierenden, integrativen und gebildeten Kultur ist nicht nur wichtig, um das Risiko von Diskriminierung zu verringern, sondern auch, damit sich alle Mitarbeitenden willkommen, sicher und wertgeschätzt fühlen. Es gibt zahlreiche Belege dafür, dass Menschen, die sich am Arbeitsplatz wohl und sicher fühlen, eher bereit sind, länger zu bleiben und bessere Leistungen in ihrer Funktion zu erbringen.

Das Kompetenzprofil zeigt die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten auf, die für die Entwicklung einer erfolgreichen Rolle als „Inklusionschampion“ in Übereinstimmung mit der ESCO-Klassifizierung (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, dt. Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe – EU-Systematik der Berufe) erforderlich sind. Die wesentlichen Aufgaben der Rolle werden





hervorgehoben und mit den Fähigkeiten verglichen, die für deren erfolgreiche Ausübung erforderlich sind. Die Kompetenzsäule der ESCO enthält 13.485 Konzepte, die in einer Hierarchie mit vier Unterkategorien strukturiert sind. Die gleiche Kategorisierung wird für diese Ausarbeitung verwendet: Wissen; Fertigkeiten; Einstellungen und Werte; Sprachkenntnisse und -fertigkeiten. Ausgehend von den Ergebnissen der vorausgegangenen Recherche werden die Fähigkeiten gewichtet (Kernkompetenz, wichtige Kompetenz, optionale Kompetenz), um den Organisationen dabei zu helfen, zu verstehen, welche Fähigkeiten von Anfang an wichtig sind und welche im Rahmen eines fortlaufenden Prozesses entwickelt werden können (entweder durch Schulungen oder durch das organische Wachstum der Rolle, wenn sie sich weiter etabliert).

Die wichtigsten Fähigkeiten in der Tabelle sind grün gefärbt und stellen das Wissen, die Fertigkeiten, die Einstellungen und die Werte dar, die die Person, die für die Rolle des Inklusionschampion ausgewählt wurde, unbedingt besitzen und demonstrieren muss, um die Ziele dieser Position vollständig zu erfüllen. Wichtige Kompetenzen sind in orange hervorgehoben, und optionale Kompetenzen sind blau markiert, dabei handelt es sich um Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Laufe der Zeit weiterentwickelt werden können.

Die in diesem Kompetenzprofil beschriebenen Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten können in einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung aufgenommen werden, Teil des Interviews zur Auswahl einer Person in der Organisation sein, die diese Rolle übernehmen soll, oder Teil einer Rollenbeschreibung sein. Sie tragen dazu bei, dass die Rolle des Inklusionschampions in ihrer Gesamtheit verstanden und entwickelt wird.

Das Kompetenzprofil eines Inklusionschampions

AUFGABEN	EINORDNUNG DER KOMPETENZEN			
	Kenntnisse	Fertigkeiten	Einstellungen und Werte	Sprachfertigkeiten & -kenntnisse





<p>Sensibilisierung für die Integration von Menschen mit ASS in den Arbeitsmarkt</p>	<p>Die wichtigsten Themen kennen und verstehen, die für die Anpassung von Menschen mit ASS am Arbeitsplatz relevant sind.</p> <p>Bewährte Verfahren in der Organisation, bei denen sich jeder Mitarbeitende gleichberechtigt und wichtig fühlt, fördern.</p> <p>Verschiedene Methoden und Kanäle zur Verbreitung von Informationen kennen.</p> <p>Soziale Medien zu nutzen wissen.</p>	<p>Arbeitsgruppen, Themen, Veranstaltungen, Materialien und Schulungen zur Inklusion in Zusammenarbeit mit internen und externen Netzwerken organisieren.</p> <p>Über das eigene kulturelle Erbe und dessen Vorurteile nachdenken und die Fähigkeit entwickeln und verfeinern, Vorurteile bei anderen zu erkennen.</p> <p>Sich mit dem Personal zu Fragen der Gleichstellung, Vielfalt und Eingliederung regelmäßig austauschen.</p> <p>Informationen bereitstellen und Mitarbeitende für ASS sensibilisieren.</p> <p>Ein gutes Verhältnis zwischen den Mitarbeitenden schaffen, indem die Bedeutung</p>	<p>An Menschen glauben.</p> <p>Hoffnung wecken.</p> <p>Geduldig sein.</p> <p>Proaktivität und Sinn für Initiative zeigen.</p> <p>Persönliches Charisma haben.</p> <p>Aufgeschlossen sein.</p> <p>Konstruktives Denken an den Tag legen.</p>	<p>Die Autismus-Terminologie kennen.</p> <p>Korrekte Begriffe verwenden, wenn über ASS gesprochen wird.</p>
---	--	--	---	---



		<p>unterschiedlicher Kulturen vermittelt wird.</p> <p>Mitarbeitende in Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung einbinden, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden schärfen.</p> <p>Andere an geeignete Stellen für Informationen und Beratung verweisen.</p> <p>Offen über Autismus sprechen.</p>		
<p>Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds</p>	<p>Die Auswirkungen der Stigmatisierung von Menschen mit ASS verstehen.</p> <p>Die Grundlagen des Schutzes und der Verteidigung der Menschenrechte kennen.</p> <p>Menschliches Wachstum und Herausforderungen verstehen.</p>	<p>Mit Mitarbeitern mit ASS interagieren.</p> <p>Zu einem positiven Arbeitsumfeld beitragen, indem Konflikte unter den Mitarbeitenden verringert werden, indem man als Vermittler auftritt und hilft, Schwierigkeiten zu verstehen und funktionale Lösungen zu finden.</p>	<p>Vorurteilsfreies Denken, Respekt und Toleranz gegenüber allen Menschen trotz ihrer Eigenheiten an den Tag legen.</p> <p>Sensibilität und die Fähigkeit, vorurteilsfrei und unvoreingenommen mit unterschiedlichen Menschen umzugehen, haben.</p> <p>Vielfalt akzeptieren.</p>	<p>Angemessene und integrative Sprache verwenden, die nicht diskriminiert oder stereotypisiert.</p>



	<p>Die Grundlagen für den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen zu Menschen kennen.</p> <p>Sicherstellen, dass sich alle Mitarbeitenden ihrer persönlichen Verantwortung für die Förderung der Integration bewusst sind.</p>	<p>Offene Diskussionen über Themen sachlich anregen.</p> <p>Der Person helfen, die unter diskriminierendem Verhalten leidet.</p> <p>Als Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit der Förderung der Eingliederung und der Erbringung damit verbundener Dienstleistungen fungieren.</p> <p>Die Zusammenarbeit unter Kollegen fördern, um den Zusammenhalt am Arbeitsplatz zu stärken.</p> <p>Sicherstellen, dass die Organisation die Unterstützungs- und Beratungsangebote des Netzwerks und der unterstützenden Einrichtungen optimal nutzt.</p> <p>Eine Vorbildfunktion einnehmen, indem eine Kultur gefördert</p>	<p>Eine positive, zukunftsorientierte Einstellung haben.</p> <p>Kreativität bei Methoden und Ansätzen zeigen.</p> <p>Ein humanistisches und ganzheitliches Menschenbild verstehen.</p> <p>Fähigkeit, Einfluss zu nehmen und Überzeugungsarbeit zu leisten.</p> <p>Verantwortungsvolle Führungsfähigkeiten zeigen.</p> <p>Bereitschaft zeigen, Risiken einzugehen.</p>	
--	--	--	---	--



		<p>wird, die Vielfalt respektiert, Inklusion schätzt und Stigmatisierung und Diskriminierung abbaut.</p> <p>Wichtige Informationen darüber sammeln, wie sicher sich die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz fühlen.</p>		
<p>Förderung von Transparenz und Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung</p>	<p>Methoden für objektive Personalentscheidungen und Talentmanagement kennen (z. B. Blind-Bewertung; Strukturierte Rekrutierung und Leistungsbewertung; Transparenz und Verantwortlichkeit).</p> <p>die Gesetzgebung zum Arbeitsschutz und zur betrieblichen Gesundheitsfürsorge verstehen.</p>	<p>Einschlägige Maßnahmen zur Unterstützung unvoreingenommener Einstellungen, Leistungsbeurteilungen und Beförderungen auf umfassende und wirksame Weise einführen.</p> <p>Die Notwendigkeit verstehen, die Politik und die Verfahren zu ändern.</p> <p>Sicherstellen, dass die Politiken und Strategien regelmäßig aktualisiert werden.</p>	<p>Fair, ehrlich und vorurteilsfrei sein.</p> <p>Fähigkeit zur Einzel- und Teamarbeit haben.</p> <p>Fähigkeit, Einfluss zu nehmen und Überzeugungsarbeit zu leisten.</p> <p>Innovativ denken.</p> <p>Offen sein für Veränderungen.</p> <p>Loyalität zeigen.</p> <p>Ethisch handeln.</p>	<p>Prägnante Anweisungen in angemessener Sprache verfassen.</p>





	<p>Die menschliche Psyche, das Gesundheitswesen und das Management der Arbeitsfähigkeit verstehen.</p>	<p>Ideen mündlich und schriftlich klar ausdrücken.</p> <p>Informationen effektiv vor Publikum präsentieren.</p> <p>Gruppenarbeit organisieren und durchführen.</p> <p>Vielfältige Fähigkeiten zur Vernetzung und Zusammenarbeit zeigen.</p> <p>Die Arbeit und die Kenntnisse über die Praktiken der Organisation anpassen.</p>		
<p>Förderung interner Mitarbeiterschulungen und/oder Kampagnen, um den Mitarbeitenden die Bedeutung der</p>	<p>Die Techniken kennen, mit denen diejenigen unterstützt werden können, die sich bemühen, ihre bewussten und unbewussten Vorurteile zu nutzen.</p>	<p>Den Schulungsbedarf erforschen.</p> <p>Relevante interne Schulungsveranstaltungen der</p>	<p>Interesse an persönlicher Entwicklung zeigen.</p> <p>Wissensaustausch und Lernkultur fördern.</p>	<p>Den Mitarbeitenden, die in Eingliederungsfragen geschult werden, Fähigkeiten und Strategien an die Hand geben, um</p>



<p>Inklusion zu verdeutlichen</p>	<p>Fallstudien, die den Teilnehmenden helfen können, bewusste und unbewusste Voreingenommenheit besser zu verstehen und zu begreifen, kennen und Arbeitsplatzkultur, Prozesse und Praktiken zur Förderung der Eingliederung anpassen.</p> <p>Wissen, wie man an die Sitzungen herangeht und eine effektive Durchführung des Schulungsprogramms erreicht.</p> <p>Verschiedene Methoden zur Bewertung des Schulungsbedarfs kennen.</p>	<p>Kampagnen zur Förderung des Bewusstseins für bewusste und unbewusste Voreingenommenheit organisieren und fördern.</p> <p>Schulungen mit Prozessen des Kapazitätsaufbaus ergänzen, damit die Menschen Strategien lernen, um die Auswirkungen ihrer unbewussten Vorurteile abzuschwächen.</p> <p>Relevante interner Schulungsveranstaltungen oder Kampagnen fördern.</p> <p>Zwischenmenschliche und organisatorische Fähigkeiten einsetzen.</p>		<p>unbewusste sprachliche Vorurteile zu erkennen und zu überwinden.</p>
<p>Unterstützung von Mitarbeitenden mit ASS</p>	<p>Wissen, wie die Welt in den Augen von Menschen mit ASS aussieht.</p>	<p>Menschen mit ASS leidenschaftlich unterstützen.</p>	<p>Einfühlungsvermögen, Fürsorge, Mitgefühl zeigen.</p>	<p>Eine Sprache der emotionalen</p>





	<p>Die wichtigsten diagnostischen Kriterien für Autismus und die wichtigsten Herausforderungen, denen sich Menschen mit ASS am Arbeitsplatz häufig gegenübersehen, kennen und verstehen.</p> <p>Wissen, wie man mit Nervenzusammenbrüchen und Abschaltungen umgeht.</p> <p>Die Möglichkeiten und Stärken von Menschen mit ASS kennen und verstehen.</p>	<p>Ein Gefühl der Sicherheit und des Vertrauens schaffen.</p> <p>Aktiv zuhören und effektiv Fragen stellen.</p> <p>Emotional schwierige Situationen bewältigen.</p> <p>Das Risiko beurteilen, wann jemand an eine externe Fachkraft verwiesen werden sollte, und Überweisung der Mitarbeitenden an Hilfsdienste (z. B. Beratung oder psychosoziale Dienste).</p> <p>Einen personenzentrierten Ansatz anbieten – jede Person individuell behandeln.</p>	<p>Ein guter Zuhörer sein.</p> <p>Beobachten.</p> <p>Ansprechbar sein und bereit sein zu helfen.</p> <p>Diskretion und Respekt zeigen vor der Privatsphäre der Menschen, die Unterstützung und Informationen suchen.</p> <p>Den Wunsch haben, das Leben anderer Menschen positiv zu beeinflussen.</p> <p>Gelebte Erfahrung mit mentalen Herausforderungen haben.</p>	<p>Intelligenz verwenden.</p>
<p>Schaffung von Möglichkeiten zum Austausch bewährter Verfahren mit anderen Unternehmen und Organisationen, die im Bereich der sozialen und</p>	<p>Wissen, wie man gute Praktiken systematisiert.</p> <p>Das menschliche Wachstums und die Herausforderungen verstehen.</p>	<p>Andere Unternehmen und Akteure zur Teilnahme an Online- und persönlichen Veranstaltungen zum Austausch bewährter Verfahren anregen.</p>	<p>Kontaktfreudigkeit zeigen.</p>	<p>Formelle mündliche und schriftliche Dialoge führen.</p>





beruflichen Eingliederung von Menschen und Gruppen, die von Ausgrenzung bedroht sind, tätig sind		Zwischenmenschliche und organisatorische Fähigkeiten einsetzen.		
--	--	---	--	--

Legende/Anleitung zum Lesen der Tabelle:

Kernkompetenzen

Wichtige Kompetenzen

Optionale Kompetenzen

