



## Hvorfor en «Inkluderingsmester profil» (Inclusion Champion Skills)

Det har vært mye mer snakk om inkludering av personer innenfor autismespekteret (ASF) i arbeidsmarkedet de siste årene, men likevel er mange bedrifter fortsatt skeptiske eller har vanskeligheter med å rekruttere og beholde personer med autismespekter forstyrrelser på arbeidsplassen.

Hovedmålet med dette verktøyet er å støtte HR-ledere, arbeidsledere, jobbrådgivere som tar sikte på å forbedre sin inkluderingsholdning og følsomhet for å utvikle rollen som «Inkluderingsmester» i selskapene og organisasjonene der de jobber, og dermed gjøre inkluderingen av mennesker innenfor autismespekteret i arbeidsmarkedet enklere, mulig og vellykket.

En inkluderingsmester er noen som tar grep for å øke bevisstheten om betydningen og fordelene ved å ansette personer innenfor autismespekteret i bedrifter. De støtter tilpasning og bedre forståelse av behovene til disse menneskene på arbeidsplassen og hjelper med å overvinne stigma. Inkluderingsmestere er viktige for hver organisasjon fordi de er rollemodeller for inkludering. Dette er de som iverksetter tiltak for å sikre at organisasjoners inkluderings- og mangfolds mål nås: de gjør inkludering til en mulig virkelighet. En inkluderingsmester aksepterer både formelt eller uformelt ansvar for å støtte, utvikle og drive inkludering fremover. Inkluderingsmestere forventes ikke å være eksperter på å imøtekomme personer med ASF på arbeidsplassen. Deres rolle er å fremme en samlet positiv holdning til mennesker med ASF og på denne måten bidra til å øke deres inkludering i arbeidsmarkedet.

Å skape en aksepterende, inkluderende og en kultur som innebærer opplæring innenfor dette feltet, er ikke bare viktig for å redusere sjansene for diskriminering, det vil også gi mulighet for at alle ansatte føler seg velkommen, trygge og verdsatt. Det er mye forskning som viser at hvis vi føler oss glade og trygge på jobben, er det mer sannsynlig at vi blir værende i jobben vår og at vi presterer bedre.

Ferdighetsprofilen påpeker ferdighetene og ansvaret som trengs for å utvikle en vellykket rolle som «Inkluderingsmester», i tråd med ESCO-klassifiseringen. (ESCO er en klassifisering av ferdigheter, kvalifikasjoner og yrker på en rekke europeiske språk. ESCO er en del av Europa 2020-strategien.) Den presenteres ved å fremheve de essensielle oppgavene i rollen og sammenligner disse med ferdighetene som trengs for å lykkes med å utføre dem. Ferdighetssøylen til ESCO inneholder 13 485 konsepter strukturert i et hierarki som inneholder fire underklassifiseringer. Den samme kategoriseringen er brukt for denne utarbeidelsen: Kunnskap; Ferdigheter; Holdninger, Verdier, Språkkunnskaper og Kunnskap. Med utgangspunkt i feltforskningsresultater rangeres derfor ferdigheter (kjerne, viktige, valgfrie) på en vektet måte, for å hjelpe organisasjoner med å forstå de nødvendige ferdighetene som må være på plass fra begynnelsen og de som kan utvikles som en del av en pågående prosess (enten gjennom opplæring eller den organiske veksten av rollen etter hvert som den blir mer etablert).





Hovedferdighetene i tabellen er farget i grønt. Dette er kunnskapen, ferdighetene, holdningene og verdiene, som personen som er valgt til å påta seg rollen som Inkluderingsmester trenger å eie og demonstrere for å oppfylle målene og hensikten med denne stillingen. Viktige ferdigheter er fremhevet i oransje, og valgfrie ferdigheter er fremhevet i blått og er kunnskap og ferdigheter som kan videreutvikles over tid.

Ferdighetene og ansvaret beskrevet i denne Ferdighetsprofilen kan inkluderes i et selvevalueringskjema og kan være en del av intervjuet for å velge en person i organisasjonen, som skal påta seg denne rollen, eller være en del av en rollebeskrivelse. Dette vil bidra til at rollen som inkluderingsmester blir forstått og utviklet i sin helhet.

### Ferdigheter i Inkluderingsmester profilen (Inclusion Champion Skills Profile)

OPPGAVER	KLASSIFISERING AV FERDIGHETER			
	Kunnskap	Ferdigheter	Holdninger og verdier	Språkferdigheter og kunnskap
<b>Å øke bevisstheten rundt inkludering av mennesker med ASF i arbeidsmarkedet</b>	<p>Kjenne til og forstå hovedproblemstillingene som er relevante for arbeidspasstilpasning av mennesker med ASF.</p> <p>Oppmuntre til den beste praksisen i organisasjonen der alle ansatte føler seg likeverdige og viktige.</p>	<p>Organiser arbeidsgrupper for inkludering, temaer, arrangementer, materiell og opplæring, i samarbeid med både interne og eksterne nettverk.</p> <p>Reflektere over sin egen kulturarv og syn, og utvikle og foredle ferdigheter for å gjenkjenne ensidig syn og skjevheter i andres oppfatninger og meninger.</p>	<p>Tro på hverandre.</p> <p>Inspirere til håp.</p> <p>Være tålmodig.</p> <p>Proaktivitet og initiativ.</p> <p>Personlig karisma.</p> <p>Åpenhet.</p>	<p>Bevissthet om Autismeterminologi.</p> <p>Bruk nøyaktige termer når du snakker om autisme.</p>





	<p>Kjenne til ulike metoder og kanaler for å spre informasjon.</p> <p>Vite hvordan du kan utnytte og bruke sosiale medier.</p>	<p>Engasjere og kommunisere regelmessig med ansatte i saker som gjelder Likestilling, Mangfold og Inkludering.</p> <p>Gi informasjon og bevisstgjøre ansatte om autisme.</p> <p>Skap et godt forhold mellom ansatte ved å fortelle viktigheten av ulike kulturer.</p> <p>Engasjere ansatte i aktiviteter der likestilling fremmes for å øke bevissthet rundt dette.</p> <p>Å kunne henvise til passende steder for informasjon og råd.</p> <p>Snakke åpent om autisme.</p>	<p>Konstruktiv tenkning.</p>	
<p>Å fremme et inkluderende arbeidsmiljø.</p>	<p>Forstå virkningen av stigmatisering av mennesker med ASF.</p> <p>Kjenne til det grunnleggende om menneskerettigheter, beskyttelse og støtte.</p> <p>Forstå menneskelig vekst og utfordringer.</p>	<p>Samhandle med ansatte med ASF.</p> <p>Bidra til et positivt miljø ved å redusere konflikter blant ansatte, fungere som mekler og bidra til å forstå vanskeligheter og finne funksjonelle løsninger.</p> <p>Oppmuntre til åpne diskusjoner om emner uten forutinntatthet.</p>	<p>Fordomsfri tenkning, respekt og toleranse overfor alle mennesker til tross for deres egenskaper. Følsomhet og evne til å forholde seg til et mangfold av mennesker på en</p>	<p>Passende og inkluderende språk som ikke diskriminerer eller skaper stereotypier.</p>





	<p>Kjenne til det grunnleggende for å kunne bygge tillitsfulle relasjoner mellom mennesker.</p> <p>Sikre at alle ansatte er klar over sitt personlige ansvar for å støtte inkludering.</p>	<p>Hjelp den som opplever diskriminerende atferd.</p> <p>Å kunne fungere som en kontaktperson og svare på spørsmål som angår å fremme inkludering.</p> <p>Oppmuntre til samarbeid mellom jevnaldrende for å gjøre arbeidsplassen mer samlet og helhetlig.</p> <p>Bidra til å sikre at organisasjonen utnytter støtte- og veiledningstilbudet som er tilgjengelig fra nettverk og byråer, som kan støtte organisasjonen/arbeidsplassen optimalt.</p> <p>Fungere som et forbilde ved å oppmuntre til en kultur som respekterer mangfold, verdsetter inkludering og reduserer stigma og diskriminering.</p>	<p>ikke-dømmende og objektiv måte.</p> <p>Aksept for mangfold.</p> <p>En positiv fremtidsrettet holdning.</p> <p>Kreativitet i metoder og tilnærminger.</p> <p>Humanistisk og helhetlig oppfatning av mennesker.</p> <p>Even til å være innflytelsesrik og overbevisende.</p> <p>Ansvarlig ledelse.</p> <p>Villighet til å ta risiko.</p>	
--	--	--	---	--



		Samle viktig informasjon om hvor trygge og sikre ansatte føler seg på jobb.		
<b>Å fremme åpenhet og like muligheter i karriereutvikling.</b>	<p>Kjenne til metoder for objektive personellbeslutninger og talentledelse (f.eks. Bling-evaluering; Strukturert rekruttering og resultatevaluering; Åpenhet og ansvarlighet).</p> <p>Forstå yrkesvern- og bedriftshelsetjenesteordningen.</p> <p>Forstå den menneskelige psyke, helsevesenet og arbeidskapasitetsstyring.</p>	<p>Sett relevante retningslinjer på plass for å støtte objektive ansettelser, resultatvurderinger og forfremmelse, på en grundig og effektiv måte.</p> <p>Identifiser behov for å endre retningslinjer og prosedyrer.</p> <p>Sørg for at retningslinjer og strategier oppdateres jevnlig.</p> <p>Uttrykke ideer tydelig, både skriftlig og muntlig.</p> <p>Presenter informasjonen effektivt foran publikum.</p> <p>Organisere og levere gruppearbeid.</p> <p>Varierte ferdigheter innen nettverksbygging og samarbeid.</p> <p>Tilpasse arbeid og kunnskap om organisasjonens praksis.</p>	<p>Være rettferdig, ærlig og ikke-dømmende.</p> <p>Kapasitet til individuelt og teamarbeid.</p> <p>Even til å være innflytelsesrik og overbevisende.</p> <p>Innovativ tenkning.</p> <p>Å være åpen for forandring.</p> <p>Lojalitet.</p> <p>Å være etisk.</p>	<p>Skrive kortfattede instruksjoner på passende språk.</p>



<p><b>Å fremme intern opplæring av ansatte og/eller kampanjer for å øke ansattes forståelse for viktigheten av inkludering.</b></p>	<p>Kjenne til teknikkene som tar sikte på å tilby støtte til de som gjør en innsats for å håndtere sine bevisste og ubevisste feiloppfatninger.</p> <p>Kjenne til kasstudier som sannsynligvis vil hjelpe opplæringsdeltakerne til å bedre forstå og identifisere bevisste og ubevisste feiloppfatninger og tilpasse arbeidskulturen, prosessene og praksisene deres for å fremme inkludering.</p> <p>Vet hvordan du skal angripe øktene og oppnå effektiv levering av treningsprogrammet.</p> <p>Kjenne til ulike metoder for å vurdere opplæringsbehov.</p>	<p>Treningsbehov for forskning.</p> <p>Organisere og promotere relevante interne opplæringsarrangementer eller kampanjer rettet mot å fremme bevissthet om bevisst og ubevisst ulikhet.</p> <p>Kompletter opplæringen med kapasitetsbyggingsprosesser slik at folk lærer strategier for å dempe virkningen av ubevisste misoppfatninger.</p> <p>Fremme relevante interne opplæringsarrangementer eller kampanjer.</p> <p>Bruk mellommenneskelige og organisatoriske ferdigheter.</p>	<p>Interesse for personlig utvikling.</p> <p>Oppmuntre til kunnskapsdeling og læringskultur.</p>	<p>Gi de ansatte som er opplært i inkluderingsrelaterte problemer ferdigheter og strategier for å gjenkjenne og rette opp i ting som blir sagt og feiltolket.</p>
<p><b>Å støtte ansatte med ASF.</b></p>	<p>Vet hvordan verden ser ut og oppleves for en med ASF.</p> <p>Kjenne til og forstå de viktigste diagnostiske kriteriene for autisme og de viktigste utfordringene mennesker med ASF møter på arbeidsplassen.</p>	<p>Være opptatt av og interessert i å støtte mennesker med ASF.</p> <p>Skape en følelse av trygghet og tillit.</p> <p>Lytte aktivt og effektivt, stille spørsmål.</p>	<p>Empatisk, omsorg, medfølelse.</p> <p>Være en god lytter.</p> <p>Observere.</p>	<p>Bruk språket til emosjonell intelligens.</p>





	<p>Vet hvordan du skal håndtere meltdowns (man mister kontrollen på grunn av følelsesmessige reaksjoner på miljømessige faktorer) og shutdowns, når man stenger helt av fra omverdenen.</p> <p>Kjenne til og forstå mulighetene og styrkene som mennesker med ASF besitter.</p>	<p>Håndtere emosjonelt krevende situasjoner.</p> <p>Vurder risiko når noen skal henvises til en ekstern fagperson og henvis personalet til psykisk helsehjelp etter behov (f.eks. rådgivning eller psykisk helsetjeneste).</p> <p>Tilby en personorientert tilnærming – behandle hver person individuelt.</p>	<p>Være imøtekommende og villig til å hjelpe.</p> <p>Diskresjon og respekt for personvernet til personer som søker støtte og informasjon.</p> <p>Ønske om å ha en positiv innvirkning på andres liv.</p> <p>Erfaring med psykiske helseutfordringer.</p>	
<p>Å skape muligheter for å utveksle god praksis med andre bedrifter og organisasjoner, som arbeider innen sosial og faglig inkludering av mennesker og grupper, som er i fare for ekskludering.</p>	<p>Vite hvordan man systematiserer god praksis.</p> <p>Forstå menneskelig vekst og utfordringer.</p>	<p>Stimuler andre selskaper og interessenter til å delta i online- og ansikt-til-ansikt-arrangementer for å dele beste praksis.</p> <p>Bruk mellommenneskelige og organisatoriske ferdigheter.</p>	<p>Omgjengelighet.</p>	<p>Hold formelle muntlige og skriftlige dialoger.</p>

### Tegnforklaring/Hvordan lese tabellen:

**Kjerne ferdigheter**

**Viktige ferdigheter**

Dette prosjektet er stiftet med støtte fra EU-kommisjonen. Denne publikasjonen gjenspeiler kun forfatterens synspunkter, og kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruk av informasjonen i den.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Dette prosjektet er stiftet med støtte fra EU-kommisjonen. Denne publikasjonen gjenspeiler kun forfatterens synspunkter, og kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruk av informasjonen i den.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union