



# **JOB AUT COACHING METODIKK FOR AUTISTISKE VOKSNE**

Prosjektresultat (R2)

DATO: Januar 2026

FORFATTERE: Lyk-z & døtre,  
Fundacion Intrass, Enfor

ANNEN INFORMASJON: Grant  
Agreement No. 2024-1-IT01-KA220-VET-  
000243605



Co-funded by  
the European Union

The JobAut project is co-financed by the ERASMUS+ programme of the European Union, and will be implemented from December 2024 to October 2026. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



# Innholdsfortegnelse

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>OVERSIKT.....</b>                                                    | <b>7</b>  |
| <b>A. Mulighetsvurdering av plassering (første intervju).....</b>       | <b>8</b>  |
| <b>1. Introduksjon.....</b>                                             | <b>8</b>  |
| <b>2. Teoretisk rammeverk .....</b>                                     | <b>9</b>  |
| 2.1 ICF-modellen i arbeidssammenheng .....                              | 9         |
| 2.2 Nevrodiversitetsbekreftende og rettighetsbasert praksis.....        | 9         |
| 2.3 Målene med intervjuet om plasseringsmulighet.....                   | 10        |
| <b>3. Struktur og faser av mulighetsintervjuet for plassering.....</b>  | <b>10</b> |
| 3.1 Trinn 1 – Forberedelse og miljøsetting.....                         | 10        |
| 3.2 Fase 2 – Kjerneintervju: dialog og effektiv kommunikasjon.....      | 11        |
| 3.3 Fase 3 – Avslutning og tilbakemelding .....                         | 17        |
| <b>4. Vurderingsrammeverk og -verktøy .....</b>                         | <b>18</b> |
| 4.1 Konseptuelt grunnlag: fra diagnose til funksjon.....                | 18        |
| 4.2 Integrering av ICF i gjennomførbarhet for plassering.....           | 18        |
| 4.3 JobAut -vurderingsskjema .....                                      | 19        |
| 4.4 Observasjons- og atferdsnotater (evidenslogg) .....                 | 20        |
| 4.5 Visuell kartlegging av gjennomførbarhetsresultater .....            | 21        |
| 4.6 Tolkning av resultater og sikring av gyldighet .....                | 23        |
| 4.7 Visuell prosessoversikt: JobAuts operasjonelle reise .....          | 25        |
| <b>5. Konklusjoner og integrering i JobAut-metodikken .....</b>         | <b>27</b> |
| 5.1 Det første intervjuets rolle i det bredere JobAut-rammeverket ..... | 27        |
| 5.2 Viktige innsikter fra fase 1 .....                                  | 27        |
| 5.3 Integrering av intervjuet med JobAuts senere faser .....            | 28        |
| 5.4 Mot en bærekraftig inkluderingsmodell.....                          | 28        |
| <b>B. Kort introduksjon til ICF .....</b>                               | <b>30</b> |
| <b>1. Introduksjon.....</b>                                             | <b>30</b> |
| <b>2. ICF: Komponenter og kvalifikatorer .....</b>                      | <b>30</b> |
| <b>3. Sjekkliste ICF .....</b>                                          | <b>37</b> |
| <b>4. Samsvar mellom autistiske voksnes evner og yrker. ....</b>        | <b>41</b> |
| 4.1 Personlig data .....                                                | 41        |
| 4.2 Evaluering på første nivå .....                                     | 42        |
| 4.3 Evaluering på andre nivå. ....                                      | 43        |
| 4.4 Ferdigheter og yrker .....                                          | 46        |
| <b>5. Fra vurdering til myndiggjøring.....</b>                          | <b>47</b> |
| <b>C. JobAut-metoden for autistiske voksne.....</b>                     | <b>48</b> |

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Den metodiske prosessen for autistiske voksne – en kort beskrivelse.....</b> | <b>49</b> |
| 1.1 Modulene .....                                                                 | 49        |
| 1.2 Utvalgte verktøy .....                                                         | 49        |
| 1.3 Gruppeprosesser og deres betydning .....                                       | 49        |
| 1.4 Debrief og dens betydning .....                                                | 50        |
| 1.5 Hjemmeoppgaver og deres betydning .....                                        | 51        |
| 1.6 Forstå og støtte nevrodivergens.....                                           | 52        |
| 1.7 Daglig innsjekk og gruppedelinger .....                                        | 52        |
| 1.8 En måte å leve på .....                                                        | 52        |
| 1.9 Bryte gamle vaner og bygge nye mønstre.....                                    | 53        |
| <b>2. Modulene.....</b>                                                            | <b>53</b> |
| 2.1 Visjon og identitet .....                                                      | 53        |
| 2.2 Kommunikasjon og impact .....                                                  | 54        |
| <b>3. Verktøyene .....</b>                                                         | <b>56</b> |
| 3.1 Designe allianse .....                                                         | 56        |
| 3.2 Drømmer .....                                                                  | 56        |
| 3.3 Kognitive Triade.....                                                          | 57        |
| 3.4 Inspirerende ledere .....                                                      | 58        |
| 3.5 Supermann .....                                                                | 58        |
| 3.6 Perspektiv/balanse .....                                                       | 59        |
| 3.7 Ja – og!.....                                                                  | 60        |
| 3.8 Heldigvis/uheldigvis.....                                                      | 60        |
| 3.9 Effekten av et bilde.....                                                      | 61        |
| 3.10 Logiske Nivå .....                                                            | 62        |
| <b>VEDLEGG .....</b>                                                               | <b>64</b> |
| Day 1 Visjon, introduksjon, designe allianser og drømmer .....                     | 65        |
| Dag 2 Visjon, kognitive triade .....                                               | 70        |
| Dag 3 Identitet, inspirerende ledere .....                                         | 74        |
| Dag 4 Identitet, supermann/superwoman – flip over anerkjennelser .....             | 79        |
| Dag 5 Kommunikasjon, balanse/perspektiv .....                                      | 82        |
| Dag 6 kommunikasjon, ja – og, heldigvis/uheldigvis .....                           | 86        |
| Dag 7 Impact, effekten av et bilde og logiske nivå .....                           | 90        |
| <b>D. Forsterking av jobbcoachene .....</b>                                        | <b>98</b> |
| <b>1. Hvordan legge til rette for den metodiske prosessen som jobbcoach.....</b>   | <b>98</b> |
| 1.1 Metodisk prosess i grupper .....                                               | 98        |
| 1.2 De 9 føringene .....                                                           | 99        |
| 1.3 En kort presentasjon av JobAut-instruktørens rolle og opplæring.....           | 99        |
| 1.4 Språk.....                                                                     | 100       |
| 1.5 Være en katalysator .....                                                      | 102       |
| 1.6 Lede rommet .....                                                              | 102       |
| 1.7 Fleksibilitet .....                                                            | 103       |
| 1.8 Forberedelser .....                                                            | 103       |

|                                                                                  |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1.9 Rutine .....                                                                 | 104               |
| 1.10 Tillit .....                                                                | 105               |
| <b>Sammendrag og konklusjon .....</b>                                            | <b>107</b>        |
| <b>En sammenhengende reise mot bærekraftig inkludering .....</b>                 | <b>108</b>        |
| <b><i>E. Praktiske tips for en autismevennlig rekrutteringsprosess .....</i></b> | <b><i>109</i></b> |
| <b>1. Trinnvise justeringer i rekrutteringsprosessen .....</b>                   | <b>109</b>        |
| 1.1 Ekstern kommunikasjon og arbeidsgiverprofilering .....                       | 109               |
| 1.2 Stillingsbeskrivelse og søknadsprosess .....                                 | 109               |
| 1.3 Utvelgelses- og intervjuprosessen .....                                      | 110               |
| 1.4 Tilbakemeldinger og oppfølging etter intervjuet .....                        | 111               |
| 1.5 Rimelige tilrettelegginger på arbeidsplassen .....                           | 111               |



## OVERSIKT

Dette dokumentet presenterer **JobAut Coachingmetodikk**, et helhetlig og strukturert rammeverk utviklet for å støtte bærekraftig og meningsfull sysselsetting for autistiske voksne. Metodikken går utover tradisjonell jobbformidling ved å tilby en personsentrert og nevrodiversitetsbekreftende tilnærming som integrerer grundig kartlegging med styrkende veiledning (coaching). Den er strukturert som en sammenhengende prosess i tre faser, der hvert trinn systematisk bygger videre på det forrige for å sikre at sysselsettingsstrategiene både er kunnskapsbaserte og tett tilpasset den autistiske jobbsøkerens unike profil og ambisjoner.

Den første fasen, **Intervju om muligheter for jobbplassering**, fungerer som den grunnleggende dialogen. Dette er en strukturert, personsentrert kartlegging gjennomført av en opplært jobbveileder for å etablere tillit og få innsikt i individets personlige historie, styrker, behov for støtte og kontekstuelle forhold. Mer enn en enkel evaluering, er dette intervjuet en styrkende prosess som samler dyptgående kvalitative innsikter. Resultatet av denne fasen er en helhetlig forståelse av individet, rammet inn i den biopsykososiale modellen i **International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)**, som danner grunnlaget for alle videre tiltak.

Den andre fasen fokuserer på å **oversette kvalitative innsikter til en objektiv og standardisert funksjonsprofil** ved hjelp av ICF-rammeverket. Dette avgjørende trinnet innebærer å kartlegge de observerte evnene, hindringene og miljøfaktorene i definerte ICF-koder og kvalifikatorer. Denne prosessen omdanner subjektive observasjoner til et konsistent og sammenlignbart datasett, og skaper et solid grunnlag for **presis jobbmatching**. Den resulterende profilen gir direkte informasjon om identifisering av egnede yrker og gir grunnleggende data som **tilpasser den påfølgende coachingfasen**.

Den tredje og avsluttende fasen er **empowerment- og coachingprosessen**, som aktiveres gjennom **FROG-metodikken (Focus, Reflection, Ownership, Growth)**. Dette er et nevrodiversitetsbekreftende, **gruppebasert program** som vanligvis består av 15 timer med unike erfaringsbaserte øvelser. Med utgangspunkt i selvbevisstheten fra den første fasen og den strukturerte profilen fra den andre, veileder denne fasen coacheen gjennom moduler om **visjon, identitet, kommunikasjon og innflytelse**. Målet er å omsette kunnskap om seg selv til konkrete handlinger, motstandsdyktighet og effektiv presentasjon av seg selv. Resultatet er **en styrket person** som er klar til å delta i arbeidsmarkedet med en sterkere følelse av handlekraft og en klar, personlig handlingsplan.

For å sikre effektiv levering inkluderer metodikken et **spesialisert opplæringsprogram for jobbcoacher**. Denne opplæringen gir dem ferdighetene til å tilrettelegge prosessen, opprettholde respektfulle grenser gjennom prinsippet om den «**usynlige linjen**» og jobbe **i par med felles lederskap**. Til syvende og sist representerer JobAut-metodikken en sømløs integrering av **vitenskapelighet og menneskesentrert myndiggjøring**, og skaper et dynamisk økosystem som fremmer **langsiktig vekst, autonomi og vellykket inkludering** for autistiske voksne i arbeidslivet.

## A. Mulighetsvurdering av plassering (første intervju)

### 1. Introduksjon

Overgangen til arbeid er en avgjørende milepæl for autistiske voksne, og påvirker fundamentalt langsiktig inkludering, uavhengighet og generelt velvære. Autistiske voksne møter imidlertid ofte betydelige barrierer når de skal sikre og opprettholde arbeid, ofte som følge av forskjeller i sosial kommunikasjon, endringer i sensorisk prosessering og arbeidsmiljøer som ikke er utformet for nevrodivergens.

Plasseringsmulighetsintervjuet (PFI) er det grunnleggende svaret på denne utfordringen. Det utføres av trente jobbcoacher, og er en strukturert, personsentrert vurdering som er utformet for å bestemme samsvaret mellom en jobbmulighet og individets unike styrker, støttebehov og kontekstuelle realiteter. PFI er mer enn bare en evaluering; det er en styrkende dialog som legger til rette for selvinnsikt, slik at coachen kan formulere ambisjoner, gjenkjenne kompetanser og tydeliggjøre grenser.

Denne delen beskriver denne kritiske første fasen, som er dedikert til å samle dyptgående kvalitativ innsikt. Å etablere tillit og en nyansert forståelse er avgjørende, da det legger det essensielle grunnlaget for hele JobAut-prosessen. Innsikten som genereres i denne fasen informerer direkte de påfølgende, mer strukturerte stadiene av evnekartlegging og veiledning, og sikrer at den er forankret i coachens levede erfaring og en realistisk kontekst helt fra starten av.

---

*Den første samtalen mellom coach og coachee setter tonen for hele prosessen – det er et rom hvor tillit bygges, selvinnsikt begynner og muligheter tar form.*

---

## 2. Teoretisk rammeverk

### 2.1 ICF-modellen i arbeidssammenheng

Den internasjonale klassifiseringen av funksjon, funksjonshemming og helse (ICF) fra Verdens helseorganisasjon (2001) tilbyr en biopsykososial modell for å forstå funksjon og funksjonshemming. Innenfor jobbstøtte fungerer ICF som et nøytralt rammeverk som integrerer tre nøkkeldimensjoner

#### ICF NØKKELDIMENSJONER

| ICF Domene                       | Søknad i jobbformidling                                                                    |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kropps Funksjoner & Strukturerer | Kognitive, sensoriske and emosjonelle regulerings aspekt relevant til jobboppgavene.       |
| Aktivitet                        | Utførelse av spesielle oppgaver som kommunikasjon, problemløsning og team/gruppearbeid.    |
| Deltakelse                       | Involvering i sosial og profesjonelt liv, inkludert tilpasning til arbeidsplassens kultur. |
| Miljøfaktorer                    | Arbeidsplassens tilgjengelighet, organisatoriske holdninger, sanselige omgivelser.         |
| Personlige faktorer              | Motivasjon, mestringsstil, læringsprofil, og tidligere erfaringer.                         |

Ved å bruke ICF i fasen for plasseringsmulighet kan jobbcoachen se **utover diagnosen**, og i stedet fokusere på hvordan miljømessige og personlige faktorer samhandler for å forme arbeidsdeltakelse (WHO, 2013).

### 2.2 Nevrodiversitetsbekreftende og rettighetsbasert praksis

JobAut-metodikken benytter et nevrodiversitetsbekreftende perspektiv, og **anerkjenner** autisme som en naturlig variant av menneskelig nevrologi. I tråd med Miltons teori om **dobbeltpatiproblemet** er autisme gjensidig – som oppstår fra samspillet mellom ulike kommunikasjonsstiler og sosiale forventninger, snarere enn et underskudd hos individet.

Denne tilnærmingen er underbygd av et **menneskerettighetsbasert rammeverk**, som ser på ansettelse ikke som et spørsmål om «veldigighet», men som et spørsmål om likestilling og inkludering. Dette prinsippet påvirker både utformingen og gjennomføringen av intervjuet

- **Gjensidig tilpasning:** Coachen tilpasser proaktivt kommunikasjon, tempo og miljø for å sikre tilgjengelighet.
- **Selvbestemmelse:** Prosessen verdsetter selvdefinisjon; coacheens egen livserfaring og forståelse av sine styrker og utfordringer er sentralt.

- **Fokus på «tilpasning»:** Evalueringen fokuserer på samspillet mellom individet og miljøet, og søker å tilpasse seg arbeidsplassen snarere enn personen.

## 2.3 Målene med intervjuet om plasseringsmulighet

PFI-en har fire hovedmål:

1. **Utforske deltakerens selvoppfatning av sin arbeidsberedskap**, og samkjøre deres personlige fortelling med de funksjonelle observasjonene som ble gjort i vurderingsfasen.
2. **Identifisere barrierer og muliggjørende faktorer** som kan påvirke jobbytelse eller retensjon.
3. **Definere foreløpige støttebehov**, inkludert miljømessige og relasjonelle tilrettelegginger.
4. **Etablere gjensidig tillit** og motivasjon mellom coach og coachee for å fortsette i prosessen.

Intervjuet fungerer som en **utforskende dialog** – som en oppdagelsesprosess som informerer både coachee og coachen om potensielle retninger for jobbinkludering.

## 3. Struktur og faser av mulighetsintervjuet for plassering

PFI er en strukturert prosess som kombinerer observasjon, dialog og miljøanalyse. Det er ikke en enkeltstående hendelse, men en **kort sekvens av interaksjoner** som gradvis fører til en realistisk forståelse av personens arbeidsevne og støttebehov. Prosessen bør alltid være fleksibel, personsentrert og tilpasset coacheens foretrukne kommunikasjonsstil og sensoriske komfort.

Den anbefalte sekvensen inkluderer **tre hovedfaser**.

FASER I MULIGHETSINTERVJUET FOR PLASSERING

| Fase                                      | Hensikt                                                                          | Hovedmål                                                       |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1. Forberedelse og miljøsetting           | Etablere de fysiske og relasjonelle forholdene for en vellykket samtale.         | Tydelige mål, sansevennlig rom og samtykkeskjema.              |
| 2. Kjerneintervju (dialog og observasjon) | Samle inn kvalitativ informasjon om personlig profil, styrker og barrierer.      | Strukturerte intervjunotater, foreløpig ICF-kartlegging.       |
| 3. Avslutning og tilbakemelding           | Oppsummere innsikter, sørger for at coacheen forstår og bli enige om neste steg. | Gjensidig avtale om retning for ansettelse og oppfølgingsplan. |

### 3.1 Trinn 1 – Forberedelse og miljøsetting

Før intervjuet starter, forbereder jobbcoachen et innbydende og tilgjengelig miljø. Forskning på inkludering på arbeidsplassen (Hedley et al., 2018; NICE, 2022) understreker rollen til forutsigbarhet og kontroll i å redusere angst for autistiske voksne.

### Viktige forberedende handlinger:

- **Definer formål og forventninger:** Den coachede bør motta en kort skriftlig forklaring på hva intervjuet innebærer, varigheten (vanligvis 60 minutter) og målene.
- **Kommunikasjon før økten:** Coachen må spørre den coachede om de ønsker å ha en omsorgsperson til stede under PFI-en, eller om de foretrekker at coachen kontakter omsorgspersonen separat for en kort oppfølging. For å opprettholde prinsippet om selvbestemmelse anbefales separate økter generelt.
- **Spørsmålstildeling:** For å fremme klarhet og redusere angst bør den coachede få tilsendt intervju spørsmålene på forhånd. Disse bør gis i et lettest format (tydelige overskrifter, punktlistor og forenklet språk).
- **Miljøtilpasninger:** Velg et stille, ryddig sted med nøytral belysning. La personen velge sin sitteplass og minimer sensoriske distraksjoner.
- **Tilgjengelig kommunikasjon:** Gi samtalen en visuell struktur (f.eks. en trykt agenda eller et flytskjema).
- **Innledende kommunikasjonssjekk:** Før møtet, be coacheen om å angi sin foretrukne samhandlingsmåte (f.eks. muntlig, skriftlig eller visuelt assistert) slik at hele økten kan tilpasses deretter.
- **Samtykke og konfidensialitet:** Sørg for at informert samtykke innhentes, og avklar hvordan dataene vil bli brukt i arbeidssøkerprosessen.

#### MILJØBEREDSKAP

| Tema                          | Beskrivelse                                                                                                                                 | Status<br>(✓/X) |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Sensorisk miljø               | Rommet er fritt for sterke stimuli (støy, flimrende lys og sterke lukter).                                                                  |                 |
| Sittestilling                 | Arrangert for å støtte komfortabel øyekontakt (f.eks. diagonal i stedet for direkte frontal).                                               |                 |
| Protokoll for omsorgspersoner | Coacheen har valgt sin preferanse (individuell PFI vs. fellessamtale) og samtykke til separat oppfølging av omsorgspersonen er dokumentert. |                 |
| Informasjon før økten         | Lettest liste med spørsmål og visuell agenda sendt til coachee på forhånd.                                                                  |                 |
| Visuell støtte                | Trykt agenda og nøkkelord er tilgjengelig på skrivebordet for coachee.                                                                      |                 |
| Kommunikasjonsmodus           | Coachen har bekreftet og forberedt seg på coacheens foretrukne kommunikasjonsstil.                                                          |                 |
| GDPR & Tillatelse             | Samtykkeskjemaet er signert og lagret i henhold til personvernforskriftene.                                                                 |                 |

## 3.2 Fase 2 – Kjerneintervju: dialog og effektiv kommunikasjon

Kjernen i prosessen er en **gradert, strukturert dialog** utformet for å utforske coacheens selvoppfatning sammen med objektive indikatorer på arbeidsberedskap. For å redusere kognitiv belastning og bygge selvtillit følger intervjuet en **støttende og gradvis tilnærming/modellering**: det

starter med klare, lukkede spørsmål for å etablere fakta, før det går videre til en mer åpen, reflekterende diskusjon.

Intervjuet er organisert i fem tematiske områder, som hvert er direkte knyttet til **ICF-komponenter (International Classification of Functioning, Disability and Health)** for å sikre en omfattende biopsykososial vurdering.

#### A. Personlig fortelling og motivasjon

- Still åpne spørsmål: «Hvilke typer aktiviteter får deg til å føle deg komfortabel eller trygg?»
- Oppmuntre til bruk av konkrete eksempler.
- Observer emosjonell tone og ikke-verbale indikatorer på motivasjon.

#### B. Kognitive og eksekutive ferdigheter. Merk: Formell kognitiv kartlegging skjer i vurderingsfasen.

- Forstå coacheens oppfatning av sin organisering og problemløsning.
- Bruk korte situasjonsbestemte spørsmål: «Hvis du hadde to oppgaver med samme frist, hvordan ville du bestemt deg for hvilken du skulle gjøre først?»
- Disse svarene gir den «funksjonelle konteksten» for de formelle kognitive testene som brukes senere.

#### C. Sosiale og kommunikasjonspreferanser

- Bekreft preferanser fra den innledende fasen og observer interaksjonsstiler i sanntid. Dette informerer «rimelige justeringer» for kommunikasjon på arbeidsplassen.

#### D. Sensoriske og miljømessige faktorer Merk: Disse faktorene utforskes forsiktig her for å informere den dypere vurderingsfasen.

- Identifiser kjente miljømessige triggere for å sikre at den kommende vurderingsfasen gjennomføres på en sensorisk trygg måte.
- Spør direkte: «Er det ting i et arbeidsmiljø som kan gjøre det vanskelig for deg å konsentrere deg?»
- Denne «skånsomme undersøkelsen» sikrer at det formelle vurderingsmiljøet er tilpasset individets behov fra starten av.

#### E. Støttebehov og rimelige tilpasninger Identifiseringen av støttebehov må styres av **lukkede spørsmål forankret i konkrete eksempler fra arbeidsplassen**. Denne tilnærmingen sikrer klarhet og forutsigbarhet, slik at coacheen kan evaluere spesifikke tilpasninger i stedet for abstrakte konsepter.

- **Forankring til erfaring:** Diskuter hva som har fungert i tidligere miljøer (f.eks. «Hjalp det deg å ha en skriftlig turnus i din siste rolle?»).
- **Identifisering av tilpasninger:** Fokuser på spesifikke modifikasjoner i det fysiske miljøet, kommunikasjonsmetoder og veiledningsstil.
- **Ekstern støtte:** Identifiser om en jobbcoach, mentor eller spesifikk hjelpeteknologi er nødvendig for å bygge bro mellom nåværende ferdigheter og jobbkrav.

### 3.2.1 Intervjuets struktur og tidspunkt

Nedenfor er en foreslått **modulær struktur**. Total tid: ~90 til 120 minutter, muligens delt opp i flere kortere økter om nødvendig.

| Modul                                                    | Ca tid    | Oppgave                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A. Introduksjon og rapportbygging</b>                 | 5 -10 min | Forklar formål, struktur, samtykke og skap komfort.                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>B. Personlig bakgrunn og daglig funksjon</b>          | 5 -10 min | Lær kontekst: utdanning, familie, daglige rutiner og tidligere arbeid/opplæring                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>C. Motivasjoner, ambisjoner og preferanser</b>        | 10–15 min | Forstå arbeidsønsker, jobbidealer og begrensninger.                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>D. Selvvurdering: Styrker, utfordringer og støtte</b> | 10–15 min | La coacheen snakke om hva som hjelper/hindrer dem.                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>E. Miljømessig og kontekstuell undersøkelse</b>       | 5 -10 min | Utforsk pendling, sensorisk støtte, timeplan, sosial støtte og hjelpeteknologi                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>F. Scenario / Reflekterende oppgave</b>               | 5 -10 min | Å oversette den forrige dialogen til et konkret, visuelt sammendrag av behov. Ved hjelp av strukturerte verktøy (som sorteringskort eller en forhåndsdefinert tidslinje) produserer coachee og coachen sammen en praktisk «arbeidsplassplan» som identifiserer foretrukket oppgaveflyt, energihåndtering og spesifikk støtte. |
| <b>G. Refleksjon over gjennomførbarhet og neste steg</b> | 5-10 min  | Coachee og coach reflekterer i fellesskap over gjennomførbarhet og nødvendig støtte.                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Pauser (etter behov)</b>                              | –         | 5–10 minutters pauser mellom modulene om nødvendig.                                                                                                                                                                                                                                                                           |

I praksis kan noen moduler overlappe eller kreve utvidelse, avhengig av coacheens behov.

Nedenfor finner du et eksempel på en **intervjuerguide** (coachversjon). Hver blokk viser domene, eksempelformulering (bokstavelig, eksplisitt) og mulige oppfølginger.

#### EKSEMPEL PÅ INTERVJUGUIDE OG SPØRSMÅL

##### Modul A: Introduksjon og rapport

- **Sette rommet/agendaen:** «Takk for at du møtte meg i dag. Samtalen vår vil hjelpe oss å forstå dine interesser, dine styrker og eventuelle utfordringer du måtte møte. Målet er å se om en jobbformidling er det riktige steget for deg og hvilke **rimelige tilpasninger** vi kan gjøre. Ta gjerne kontakt med meg om du kan ta en pause eller si ifra hvis du trenger å ta en pause. Det finnes ingen «feil» svar her.»
- **Visuell støtte:** «Her er agendaen vår (vis visuelt). Vi vil gå gjennom del A til G. Ser dette greit ut for deg, eller er det noe du ønsker å endre?»

- **Kommunikasjon og miljø:** «Jeg har notatene dine angående kommunikasjonspreferanser. Er belysningen og støynivået i dette rommet behagelig for deg akkurat nå? (Ja/Nei)»
- **«Isbryter» (Strukturert):** «For å begynne med vil jeg gjerne vite om dine interesser. Hvilke av disse liker du best på fritiden: Hobbyer/håndverk, spilling/teknologi, natur eller å studere et bestemt emne?»

#### Modul B: Personlig bakgrunn og dagligliv

- **Utdanning (lukket):** «Fullførte du utdannelsen din ved skole, høyskole eller universitet? Har du noen spesifikke sertifikater eller kvalifikasjoner?»
- **Arbeidserfaring (konkret):** «Har du hatt jobb, frivillig rolle eller arbeidspraksis før? (Ja/Nei) Hvis ja, hva var dine to hovedoppgaver?»
- **Rutine og energi (forankret):** «Hvilke av disse «tapper batteriet ditt» på en typisk dag (f.eks. høye lyder, møte nye mennesker) og hvilke «lader det opp» (f.eks. stille arbeid, følge en fast timeplan)?»
- **Støttenettverk:** «Hvis du hadde en vanskelig dag på jobb, har du en spesifikk person du ville kontaktet, for eksempel et familiemedlem, en venn eller en mentor? (Ja/Nei)»

#### Modul C: Motivasjoner, ambisjoner, begrensninger

- **Oppgavepreferanser (forankret):** «Hvilken av disse høres mest interessant ut? 1. **Teknisk** (data/arkivering), 2. **Fysisk** (lagerføring/hagearbeid), 3. **Kreativ** (skrivning/design), eller 4. **Sosial** (hjelp kunder).»
- **Ansettelsesprioriteringer (valgbasert):** «Foretrekker du: Å jobbe hjemmefra eller på en arbeidsplass? Å jobbe alene eller i et team? Gjenta oppgaver eller å endre oppgaver?»
- **Suksessindikatorer:** «Hva ville gjort en dag vellykket? Å fullføre en gjøremålsliste, lære en ny ferdighet eller ha en positiv interaksjon?»
- **Praktiske begrensninger (faktabasert):** «Vennligst svar Ja/Nei: Har du pålitelig transport? Er reisegrensen din under 45 minutter? Har du omsorgsansvar som krever spesifikke timer?»

#### Modul D: Styrker, utfordringer og støtte

- **Styrker (Meny):** «Hvilke av disse gjelder for deg? Nøyaktighet (oppdage feil), pålitelighet (timing), dypt fokus eller tekniske ferdigheter?»
- **Utfordringer (Forankret):** «Hvilke av disse er vanskelige? Å svare på telefoner, sterkt lys/støy, plutselig bytte av oppgaver eller vage instruksjoner?»
- **Tidligere støtte:** «Har noen av disse hjulpet deg før? Skriftlige sjekkliste, stille arbeidsområder, ekstra behandlingstid eller instruksjoner via e-post?»
- **Overveldet scenario (Eksplisitt):** «Hvis du føler deg «hjernetåke» eller overveldet, hvilken strategi foretrekker du? En stille pause, be om prioritering av oppgaver eller bruk av et sensorisk verktøy (hodetelefoner/fidget)?»

**Modul E: Miljømessige og kontekstuelle faktorer**

- **Pendling (lukket):** «Foretrekker du å reise med: A) Offentlig transport, B) Gå/sykle, eller C) Bli kjørt? Er en pendling på over 30 minutter akseptabel? (Ja/Nei)»
- **Sensoriske ankere:** «Jeg vil liste opp sensoriske elementer. Fortell meg hvilke som gjør det vanskelig å konsentrere seg: Konstant bakgrunnsstøy? Flimrende lys? Sterke lukter (som et kjøkken eller rengjøringsprodukter)? Rotete skrivebord?»
- **Sosial interaksjon (valg):** «På en arbeidsplass, foretrekker du: A) Minimal kontakt (kun e-post), B) Direkte én-til-én-kontakt, eller C) Teambasert interaksjon?»
- **Digital støtte:** «Bruker du for tiden apper eller digitale verktøy for å hjelpe med påminnelser eller timeplaner? (Ja/Nei)»

**Modul F: Scenario / Reflekterende oppgave (Arbeidsplassplanen)**

- **Visuell dagskartlegging:** Lag en tidslinje (f.eks. 9.00–17.00) og "oppgavekort". Den coachede plasserer kort som viser sin "ideelle bærekraftige dag", og markerer hvor de trenger pauser eller spesifikk støtte.
- **Barrierekartleggingsrutenettet:** Match "Utfordringene" fra modul D med "Støttene" fra modul E for å lage en visuell "Arbeidsplassplan".
- **Dokumentasjonskrav:** Etter at arbeidsplassplanen er fullført (den visuelle ordningen av oppgavekort og tidslinjer), må coachen ta et bilde eller lagre en digital kopi av oppsettet. Dette fungerer som **primærbevis** for miljøfaktorene. Det sikrer at den tekniske kartleggingen i fase 2 er forankret i coachedes direkte, visuelle valg snarere enn coachens hukommelse.

**Modul G: Refleksjon og neste steg**

- **Sammendrag:** «For å oppsummere diskusjonen vår: Du føler deg sterkest i [Styrke], du foretrekker en [Miljø]-arbeidsplass, og [Tilpasning] er den viktigste støtten for deg. Høres dette riktig ut? (Ja/Nei)»
- **Gjennomførbarhetssjekk:** «Basert på det vi har kartlagt i dag, føler du at det å starte en jobbformidling er det riktige steget for deg akkurat nå? (Ja/Nei)»
- **Prioritering:** «Ut fra alt vi snakket om, hva er den viktigste prioriteten du ønsker at jeg skal dele med en potensiell arbeidsgiver?»
- **Veikartet:** «Neste trinn er at jeg lager en sammendragsrapport. Jeg sender deg en kopi innen [Dato] som du kan gjennomgå. Deretter, i fase 2, vil vi se etter roller som samsvarer med denne profilen. Har du noen siste spørsmål til meg?»

### 3.2.2 Intervjuteknikker for effektiv kommunikasjon

PFI krever en fleksibel kommunikasjonsstrategi tilpasset coacheens kognitive og sensoriske profil. Ifølge **National Autistic Society (2023)** og **NICE-retningslinjene (NG93)** inkluderer god praksis:

- **Avsløring før samtalen:** Gi intervjustrukturen og spørsmålene på forhånd i et tydelig, skriftlig format.

- **Konkret og lettlest språk:** Unngå metaforer, idiomer eller «dobbeltløpede» spørsmål. Bruk direkte formuleringer og sørg for at alt skriftlig materiale følger lettlestsprinsippene (stor skrift, punktlister og tydelige overskrifter).
- **Behandlingstid:** Tillat minst 10 sekunders stillhet etter et spørsmål. Ikke omformuler umiddelbart, da dette kan «tilbakestille» coacheens behandlingssklokke.
- **Visuell støtte:** Bruk skriftlige sammendrag, diagrammer eller piktogrammer gjennom hele dialogen for å forankre abstrakte konsepter.
- **Forutsigbarhet:** Skilt tydelig hver overgang (f.eks. «Vi er ferdige med del B. Nå går vi videre til del C for å snakke om målene dine»).
- **Ikke-dømmende observasjon:** Unngå å tolke mangel på øyekontakt, «avsmak» eller lange pauser som mangel på interesse eller engasjement.
- **Punktlighet og overganger:** Ventesituasjoner fører ofte til mer komplekse situasjoner, så det å være punktlig bidrar til å gjøre situasjonen mer behagelig og kontrollerbar. På den annen side er fleksibilitet i starttidspunktet viktig på grunn av eksterne faktorer.

## EKSEMPEL PÅ EN DIALOGFLYT

| Coach statement                                                                                                                                                                          | Mening                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| "Jeg vil gjerne forstå hvilke miljøer som får deg til å føle deg rolig. For eksempel, foretrekker du et stille rom hjemme/på skolen, eller foretrekker du å være rundt andre mennesker?" | <b>Eksplisitt utforskning:</b> Forankrer «arbeidsdager» til kjente omgivelser som hjemme eller skole for de uten tidligere jobber. |
| "Ved å bruke denne skalaen fra 1 til 5 (pek på emoji-skalaen), hvordan føler du deg om å jobbe med en gruppe mennesker på en oppgave?"                                                   | <b>Kvantifiserbar persepsjon:</b> Bruker emoji for å gjøre skalaen fra 1–5 intuitiv og tilgjengelig.                               |
| «Vi er ferdige med denne delen. La oss ta en fem minutters pause. Vi starter på nytt når timeren går av, eller du kan si ifra før om du er klar.»                                        | <b>Autonomi og forutsigbarhet:</b> Gir et klart slutt punkt og en konkret tidsramme for pausen.                                    |

### 3.3 Fase 3 – Avslutning og tilbakemelding

Intervjuet avsluttes med **gjensidig tilbakemelding** og en kort refleksjonsfase, som skal styrke coacheen og forberede dem på neste metodiske fase.

**Trinn for en konstruktiv avslutning:**

1. **Oppsummer hovedfunnene** med et tilgjengelig språk.
2. **Be om bekreftelse eller korrigeringer** («Forsto jeg riktig at du foretrekker skriftlige instruksjoner?»).
3. **Bli enige om neste trinn**, inkludert den kommende kartleggingen av evneprofiler eller arbeidsplassbesøk.
4. **Avslutt med myndiggjøring**, og fremhev observerte styrker.

---

*En vellykket avslutning gjør coacheen bevisst på sitt potensial og de realistiske betingelsene for vekst.*

---

SUMMARY SHEET FOR PHASE 1 OUTCOME

| Dimensjoner                   | Identifiserte nøkkelpunkt | Neste handlinger (fase 3-kobling) |
|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Motivasjon & Mål              |                           |                                   |
| Kognitive / Leder Ferdigheter |                           |                                   |
| Sosial & kommunikasjon        |                           |                                   |
| Sansning/ Miljø               |                           |                                   |
| Støttebehov                   |                           |                                   |

## 4. Vurderingsrammeverk og -verktøy

Vurderingsprosessen i PFI tar sikte på å bygge en helhetlig, objektiv forståelse av personens nåværende funksjonelle evner, preferanser og potensielle barrierer for sysselsetting. Den kombinerer **strukturelle rammeverk**, **visuell kartlegging** og **kvalitativ analyse** til en omfattende profil som kan veilede senere stadier av yrkesrettet intervensjon.

### 4.1 Konseptuelt grunnlag: fra diagnose til funksjon

Skiftet fra medisinsk diagnose til funksjonell vurdering gjenspeiler internasjonale standarder som ICF (WHO, 2001). I stedet for å fokusere på begrensninger, utforsker PFI hvordan en person fungerer innenfor ulike miljømessige kontekster.

**Kjerneprinsipper som brukes i JobAut-metodikken inkluderer:**

1. **Funksjon fremfor diagnose** – fokuset er på evner, strategier og miljømessig samsvar, ikke kliniske merkelapper.
2. **Dynamisk interaksjon** – personlige faktorer og miljøforhold samhandler kontinuerlig.
3. **Kontekstualisering** – vurderinger er knyttet til spesifikke jobbmiljøer, ikke generiske ferdigheter.
4. **Myndiggjøringsorientering** – intervjuprosessen må forsterke mestringstro og autonomi.

### 4.2 Integrering av ICF i gjennomførbarhet for plassering

ICF-rammeverket gir et enhetlig språk for å beskrive menneskelig funksjon i arbeidssammenhenger. For jobbcoacher støtter denne strukturen systematisk identifisering av funksjonelle styrker og barrierer som er relevante for jobbmatching.

Innenfor JobAut-metodikken brukes ICF konseptuelt under fase A-intervjuet for å veilede dialogen, før den formelt brukes i fase B for å kategorisere funnene i den endelige gjennomførbarhetsrapporten.

RELEVANTE ICF-OMRÅDER I PFI-KONTEKST:

| ICF komponenter                       | Kode område      | Eksempler på observerte elementer                      | Vurderingsspmå                                                                                   |
|---------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kroppsfunksjoner (b)</b>           | <i>b140–b180</i> | Oppmerksomhet, hukommelse, følelsesmessig regulering   | "Syns du det er lett å huske en lang liste med instruksjoner? (Ja/Nei)"                          |
| <b>Aktivitet &amp; deltakelse (d)</b> | <i>d210–d850</i> | Problem løsning, arbeidsrelasjoner og stresshåndtering | «Hva foretrekker du: å jobbe alene med én oppgave, eller å jobbe med et team på mange oppgaver?» |
| <b>Miljømessige faktorer (e)</b>      | <i>e110–e580</i> | Fysisk miljø, sosial støtte, organiserings-struktur    | «Gjør et veldig lyst eller støyende rom det vanskelig                                            |

|  |  |  |                                         |
|--|--|--|-----------------------------------------|
|  |  |  | for deg å konsentrere deg?<br>(Ja/Nei)» |
|--|--|--|-----------------------------------------|

***Praktisk tips:** Coacher bør oversette intervjuobservasjoner til ICF-tilpassede beskrivelser for å muliggjøre konsistens på tvers av caser og land innenfor JobAut-rammeverket.*

### 4.3 JobAut -vurderingsskjema

Et sentralt resultat av fase 1 er **JobAut-vurderingsskjemaet**, en praktisk mal som syntetiserer hovedfunnene fra intervjuet, observasjonen, refleksjonen og de samproduserte oppgavene.

MAL 2- JOBAUT VURDERINGSROUTINE (REDIGERBAR TABELL)

| Dimensjon                        | Indikator                                                                    | Vurdering<br>(0–4)                                                                  | Bevis / Notat                                                                      | ICF<br>Referanse |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Motivasjon &amp; Mål</b>      | Tydighet om oppgavepreferanse, utholdenhet og engasjement i synteseoppgaven. |    | f.eks. foretrekker tekniske oppgaver; motiveres av å fullføre gjøremålslistene.    | b130, d240       |
| <b>Utførelses funksjon</b>       | Planlegging, å følge sjekklister, huske instruksjoner.                       |  | f.eks. Krever skriftlige instruksjoner via e-post for å administrere sekvensering  | b140–b164        |
| <b>Sosialt og kommunikasjon</b>  | Foretrukket modus (skriftlig/muntlig), klarhet i uttrykket, gjensidighet.    |  | f.eks. foretrekker minimal sosial kontakt; én-til-én-interaksjon er håndterbar.    | d330–d350        |
| <b>Følelsesmessig regulering</b> | Stresstoleranse, bruk av mestringsstrategier når man er «overveldet».        |  | f.eks. bruker «Tilbakestillingsstrategi» (stille pause) effektivt når støyen øker. | b152, d240       |
| <b>Sensorisk sensitivitet</b>    | Toleranse for lys/lyd; bruk av sensoriske verktøy (hodetelefoner).           |  | f.eks. høy følsomhet for flimrende lys; krever et fast skrivebord i et             | e225, e310       |

|              |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                          |           |
|--------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
|              |                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | område med lite lys.                                                     |           |
| Arbeidsmiljø | Kompatibilitet med reise, timeplan og organisasjonskultur. |      | f.eks. bærekraftig pendling identifisert (<45 min); trenger faste timer. | e150–e590 |

Treneren bør fullføre rutenettet umiddelbart etter økten mens inntrykkene fortsatt er ferske.

#### Vurderingsguide (Emoji-støtteskalaen):

- **0** (🙄): Krever betydelig ekstern støtte/justeringer for å fungere på dette området.
- **3** (😐): Funksjonell med standard rimelige justeringer (f.eks. støydempende hodetelefoner).
- **4** (😊): Uavhengig; dette området er en dokumentert styrke/kompetanse.

*Praktisk tips: Den numeriske vurderingen er ikke diagnostisk, men sammenlignende – den støtter teamdiskusjoner om egnethet for plassering og prioriteringer for coaching..*

## 4.4 Observasjons- og atferdsnotater (evidenslogg)

Denne dedikerte delen brukes til å registrere sanntids atferdsindikatorer som oppstår under PFI. Disse notatene fungerer som det primære kvalitative bevisgrunnlaget for påfølgende ICF-kartlegging og den endelige gjennomførbarhetsbeslutningen.

### 4.4.1 Observasjonsdimensjoner Referanse

Coacher bruker disse dimensjonene til å identifisere spesifikk atferd knyttet til jobbprestasjon. Disse indikatorene utforskes deretter gjennom ICF-vurderinger på første og andre nivå.

| Dimensjon           | Veiledende indikatorer for observasjon                                                        | Relevant ICF område                   |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Kommunikasjon       | Foretrekker skriftlige/visuelle skalaer; tempo i tale; bruk av oppgitte agendaer.             | b167 (språk), d350 (samtale)          |
| Kognitive/utførelse | Evne til å sekvensere oppgaver; responsforsinkelse (behandlingstid); minne for instruksjoner. | b164 (kognitiv), b140 (oppmerksomhet) |
| Regulering          | Tegn på sensorisk tretthet; bruk av «nullstillingspauser»; bruk av                            | b130 (Energi), b160 (følelse)         |

| Dimensjon                | Veiledende indikatorer for observasjon                                                            | Relevant ICF område                             |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|                          | <i>fikleverktøy eller beroligende teknikker.</i>                                                  |                                                 |
| <b>Sensorisk respons</b> | <i>Reaksjoner på rombelysning, støy eller temperatur; justeringer av sittestilling/holdning.</i>  | <i>b250 (Vestibulær), e255 (støy)</i>           |
| <b>Utholdenhet</b>       | <i>Engasjementsnivåer gjennom hele økten; utholdenhet for abstrakte kontra konkrete spørsmål.</i> | <i>d230 (Rutine oppgave), b130 (Motivasjon)</i> |

#### 4.4.2 Narrativ bevislogg

Coachen registrerer «rådataene» her umiddelbart etter økten. Dette sikrer at tolkningene er forankret i faktiske hendelser snarere enn subjektiv hukommelse.

| Indikator                     | Observert atferd (konkrete bevis)                             | Kontekst / Oppgave   |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>f.eks. behandlingstid</b>  | <i>Krevde 10+ sekunder for å svare på abstrakte spørsmål.</i> | Modul C (Arbeidsdag) |
| <b>f.eks. oppgaveovergang</b> | <i>Sjekket visuell agenda ved veksling mellom moduler.</i>    | Overgang til modul D |
| <b>f.eks. utholdenhet</b>     | <i>Forble fokusert i 90 minutter; ba om én pause.</i>         | Hele økten           |

## 4.5 Visuell kartlegging av gjennomførbarhetsresultater

Etter intervjuet og vurderingsfasene på første og andre nivå, syntetiserer coachen alle dataene i en **visuell kartleggingsrapport**. Disse visuelle formatene fungerer som det endelige resultatet av fase 1, og sikrer åpenhet og gir et tydelig «veikart» for coachee og den potensielle arbeidsgiveren.

### A. Radardiagrammet: Funksjonell Profiloversikt

Radardiagrammet gir et umiddelbart «øyeblikksbilde» av coacheens profil. I stedet for å fokusere på mangler, fremhever det hvor coacheen er uavhengig kontra hvor støtte er nødvendig for å oppnå uavhengighet.

- Formål: Å vise balansen mellom styrker (f.eks. høyt fokus) mot støttebehov (f.eks. sensorisk sensitivitet).
- Bruk: Brukes i fase 2 for å hjelpe en arbeidsgiver med å forstå

Dette diagrammet visualiserer balansen mellom **uavhengige styrker** og **områder for tilpasning**.

- **Akser:** *Motivasjon, eksekutiv funksjon, sosial kommunikasjon, emosjonell regulering, sensorisk stabilitet og praktisk logistikk.*
- **Mål:** *Å vise en arbeidsgiver at selv om «sensorisk» kan trenge støtte, kan «eksekutiv funksjon» eller «motivasjon» være en toppstyrke*

kandidatens spesifikke «profil» med et raskt blikk.

## B. Flytdiagram: Beslutningsvei for gjennomførbarhet

Dette diagrammet kartlegger den logiske progresjonen i prosessen, og sikrer at coachen forstår hvordan beslutningen om gjennomførbarhet ble nådd.

- Gjennomførbarhetskategorier:  
Gjennomførbart: Klar for plassering med standardjusteringer.
  - Betinget: Gjennomførbart når spesifikke barrierer (f.eks. transportopplæring) er adressert.
  - Støtte før plassering: Krever ytterligere ferdighetsbygging eller klinisk støtte før en arbeidsplass.
- Bruk: Gir en tydelig «Neste trinn»-veiledning for coachen, noe som reduserer angsten ved usikkerhet.

Dette flytdiagrammet skisserer eksplisitt «Hva som skjer videre» for å opprettholde forutsigbarhet.

- Trinn 1: Nåværende status** ➡ [MULIG MED JUSTERINGER]
- Trinn 2: Umiddelbar handling** ➡ Utkast til arbeidsgiverbriefing basert på varmekartet.
- Trinn 3: Opplæring** ➡ 2-sesjoners workshop om «Håndtering av kommunikasjon på arbeidsplassen».
- Trinn 4: Plassering** ➡ Introduksjon til arbeidsgiver i fase 2.

## C. Varmekart: Miljøtilpasning

Varmekartet er et «matchingverktøy». Det sammenligner coacheens profil med et spesifikt potensielt arbeidsmiljø.

### • Koding:

- Grønn (Optimal): Miljøet samsvarer med coacheens behov (f.eks. stille kontor)
- Gul (Håndterbar): Barrierer finnes, men kan reduseres med rimelige tilpasninger.
- Rød (Problematisk): Høyrisikomiljø (f.eks. et kaotisk, støyende åpent

Denne delen bruker den **emoji-forankrede skalaen** for å forutsi hvordan coacheen vil passe inn i spesifikke arbeidsforhold.

| Arbeidsplass faktorer | Risk Level | Tilpasnings strategi (Anker)                              |
|-----------------------|------------|-----------------------------------------------------------|
| Støy nivå             | 🔴 (Høy)    | Bruk av støydempende hodetelefoner til enhver tid.        |
| Sosial intensitet     | 🟡 (Medium) | Planlagte én-til-én-innsjekking i stedet for gruppemøter. |

|                                                                                                                                                                                                           |                          |                                                                                               |                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <p>kontorlandskap for noen med høy sensorisk sensitivitet).</p> <p>● <b>Bruk:</b></p> <p>Dette er det primære verktøyet for jobbcoachen i «Jobbmatching»-fasen for å sikre en bærekraftig plassering.</p> | <b>Task Variety</b>      |  (lav/trygg) | Bruk av en digital sjekkliste for å håndtere repeterende oppgaver. |
|                                                                                                                                                                                                           | <b>Physical Lighting</b> |  (Høy)       | Ber om et skrivebord unna flimrende lysstoffrør.                   |

## 4.6 Tolkning av resultater og sikring av gyldighet

Denne siste fasen av PFI-en syntetiserer dialogen, vurderingsskjemaet (4.3) og bevisloggen (4.4) for å komme frem til en faglig anbefaling.

### 4.6.1. Tredelt gjennomførbarhetsvurdering

Coachen gir råd om coacheens nåværende beredskap for plassering basert på **støtte-til-miljø-tilpasning**.

1. **Gjennomførbart (klar for plassering):** Coacheen er klar for ansettelse med standard rimelige tilpasninger (f.eks. støydempende hodetelefoner, skriftlige instruksjoner).
2. **Gjennomførbart med støtte (støttet oppstart):** Coacheen trenger høyintensiv innledende støtte, for eksempel en gradvis oppstart, en mentor på arbeidsplassen eller intensiv jobbveiledning de første ukene.
3. **Forberedende fase (ikke gjennomførbart ennå):** Bevis fra loggen (4.4) tyder på at en direkte plassering for øyeblikket ville være overveldende. Forberedende tiltak (f.eks. reiseopplæring) anbefales før ny vurdering.

### 4.6.2 Komponenter i gjennomførbarhetssammendraget

Den endelige tolkningen må inkludere:

- **Styrker og muliggjørende faktorer:** Eiendeler dokumentert i bevisloggen (f.eks. "Høy nøyaktighet i sekvenseringsoppgaver").
- **Risikoer og tiltak:** Miljøbarrierer matchet med spesifikke tilpasningsstrategier.
- **Anbefalte neste trinn:** Konkrete forberedende tiltak eller veiledningsprioriteringer.

### 4.6.3 Validitet og samvalidering

For å sikre at resultatet er objektivt og pålitelig, utfører coachen en «trippelsjekk»:

- **Triangulering:** Sammenligning av selvrapportering med coachens observasjoner og eventuell tilbakemelding fra tredjepart.
- **Fagfellevurdering:** Casediskusjoner med andre coacher for å sikre konsistens i ICF-koding og kvalifikatorer.
- **Samvalidering:** Coachen presenterer **de visuelle kartleggingsresultatene** (radarkart/varmekart) for coacheen. Dette siste trinnet bekrefter nøyaktigheten av «bildet» og sikrer at coacheen er enig i støtteplanen.

---

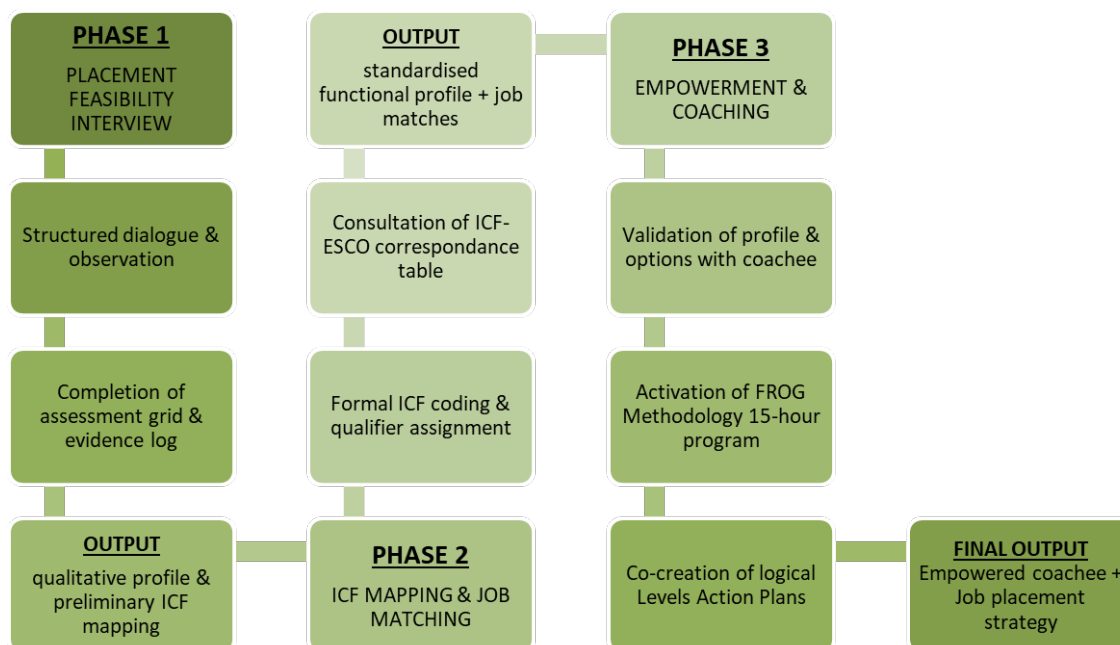
**Etisk påminnelse:**

*Vurderingen skal alltid tjene til myndiggjøring, ikke merkelapper.  
Tilbakemeldinger må fremheve evner og potensial, aldri mangler eller nederlag.  
En anbefaling for den "forberedende fasen" er en proaktiv strategi for å sikre at  
coacheen ikke opplever en negativ eller uholdbar plassering.*

---

## 4.7 Visuell prosessoversikt: JobAuts operasjonelle reise

For å støtte jobbcoacher i konsekvent anvendelse av JobAut-metodikken, gir følgende flytskjema en visuell oversikt over hele JobAut-prosessen, fra det første intervjuet om mulighetsvurdering av plassering til den endelige handlingsplanen. Dette diagrammet illustrerer den «gulltråden» som systematisk forbinder de tre metodologiske fasene, og gradvis omdanner kvalitative observasjoner til en standardisert funksjonsprofil og til slutt til en personlig myndiggjøringsreise.



FIGUR 1- JOBAUT METODOLOGIENS OPERASJONELLE FLYTSKJEMA

### **FASE 1: GRUNNLAGET – INTERVJU OM MULIGHETSPRØVE FOR PLASSERING**

Denne innledende fasen er en personsentrert oppdagelsesprosess. Gjennom en **strukturert dialog** (som følger modul A–G) og nøye observasjon, bygger jobbcoachen tillit og samler inn rike kvalitative data om coacheens fortelling, styrker, preferanser og kontekstuelle realiteter. Denne informasjonen registreres systematisk i vurderingsskjemaet og evidensloggen. Resultatet er ikke bare et sett med notater, men en helhetlig kvalitativ profil ledsaget av en foreløpig ICF-kartlegging som rammer inn individets funksjon innenfor den biopsykososiale modellen. Dette etablerer den essensielle menneskelige konteksten for all påfølgende teknisk analyse.

### **FASE 2: OVERSETTELSEN – ICF-KARTLEGGING OG JOBBMATCHING**

Her transformeres kvalitativ innsikt til et objektivt, standardisert språk. Coachen utfører **formell ICF-koding**, og tildeler spesifikke koder og kvalifikatorer (Kapasitet/Ytelse) basert på innsamlet bevismateriale. Dette skaper en replikerbar funksjonsprofil. Denne profilen kryssrefereres deretter med ICF-ESCO-korrespondansetabellen, et sentralt verktøy utviklet i JobAut, som knytter funksjonelle evner til yrkesmessige krav. Resultatet er en datadrevet kortliste over kompatible yrker, en bro mellom individets unike profil og de praktiske realitetene i arbeidsmarkedet.

### **FASE 3: MYNDIGSTILLING – COACHING OG HANDLINGSPLANLEGGING**

Med en klar profil og potensielle retninger identifisert, skifter fokuset til personlig vekst og handlingsfrihet. Fasen begynner med å validere de tekniske funnene med coacheen, noe som sikrer samsvar og eierskap. Kjernen er aktiveringen av JobAut-metodikken, et gruppebasert program som bekrefter nevrodiversitet og veileder deltakerne gjennom moduler om visjon, identitet, kommunikasjon og innvirkning. Denne reisen med selvoppgdagelse kulminerer i den felles skapelsen av en handlingsplan for logiske nivåer, en personlig plan som kobler coacheens kjerneverdier og identitet til konkrete skritt mot deres ansettelsesmål. Det endelige resultatet er et forberedt og myndiggjort individ kombinert med en strategisk jobbformidlingsplan, som begge er avgjørende for vellykket og bærekraftig inkludering.

## 5. Konklusjoner og integrering i JobAut-metodikken

### 5.1 Det første intervjuets rolle i det bredere JobAut-rammeverket

Mulighetsintervjuet for plassering representerer inngangsporten til arbeidsevne innenfor JobAut-metodikken. Det er ikke et administrativt kontrollpunkt, men en strukturert, personsentrert og relasjonell prosess som legger grunnlaget for alle påfølgende metodologiske faser.

Som beskrevet i JobAuts operative reise (avsnitt 4.7), utgjør det første intervjuet det første leddet i et sammenhengende, flerfaset forløp. Gjennom veiledet dialog, miljøbevissthet og åpen kommunikasjon konstruerer jobbcoacher og rådgivere en felles forståelse av coacheens ambisjoner, evner og kontekstuelle behov. Denne prosessen genererer rike kvalitative bevis som forankrer hele metodikken.

Innenfor det bredere JobAut-rammeverket sikrer intervjuet at plasseringsbeslutninger er evidensbaserte, gjennomførbare og etisk forankret. Ved å ramme inn individuell funksjon innenfor den biopsykososiale logikken til ICF, oversetter intervjuet levdt erfaring til handlingsrettede og metodisk robuste innspill for senere faser.

### 5.2 Viktige innsikter fra fase 1

Flere sentrale metodologiske prinsipper kommer frem fra gjennomførbarhetsintervjuet for plassering og veileder korrekt implementering.

- **Viktigheten av miljødesign**  
Gjennomførbarhet bestemmes ikke utelukkende av individuelle egenskaper, men av samspillet mellom personen og miljøet. Belysning, lyd, oppgavestruktur, kommunikasjonsstil og timing kan fungere som barrierer eller tilretteleggere for deltakelse. Selv mindre miljøjusteringer kan resultere i betydelige funksjonelle gevinster.
- **Coaching som samskaping**  
Intervjuet er tenkt som en delt utforskning snarere enn en endimensjonal vurdering. Veiledet av FROG-prinsippene om fokus, refleksjon, eierskap og vekst, støtter prosessen aktivt autistiske voksne i å formulere sine egne mål, preferanser og strategier, og forsterker mestringstro og handlekraft.
- **Objektiv struktur og subjektiv trygghet**  
Metodisk strenghet må sameksistere med psykologisk trygghet. Strukturerte verktøy og delte maler sikrer konsistens og sammenlignbarhet, mens forutsigbare prosesser, empatisk kommunikasjon og åpenhet reduserer angst og fremmer tillit.
- **Den dynamiske naturen til gjennomførbarhet**

Gjennomførbarhet er ikke statisk. Intervjuet produserer en grunnleggende hypotese snarere enn en endelig vurdering. Kontinuerlig evaluering, tilbakemeldingsrunder og kontekstuell overvåking er avgjørende for å opprettholde samsvar mellom individuelle styrker, jobbkrav og miljøforhold over tid.

### 5.3 Integrering av intervjuet med JobAuts senere faser

Resultatene fra gjennomførbarhetsintervjuet for plassering fungerer som den informative og metodiske broen som forbinder fase 1 med de påfølgende stadiene av JobAut-metodikken, som visuelt oppsummert i avsnitt 4.7.

De kvalitative bevisene som samles inn under intervjuet, oversettes systematisk til strukturerte resultater (vurderingsskjema, bevislogg, foreløpig ICF-rammeverk), noe som sikrer kontinuitet og sammenheng gjennom hele prosessen. Disse resultatene informerer direkte:

#### *Fase 2 – Evnekartlegging og jobbmatching*

Integrering av intervjuet med JobAuts senere funksjonsdomener identifisert under intervjuet (f.eks. kommunikasjon, eksekutiv funksjon, sensorisk prosessering, motivasjon) veileder valget av ICF-koder og kvalifikatorer. Dette muliggjør en objektiv og standardisert matching mellom individuelle profiler og yrkeskrav.

#### *Fase 3 – FROG-basert coaching og myndiggjøring*

Innsikt knyttet til motivasjon, kommunikasjonspreferanser, stressutløsere og støttebehov former utformingen og sekvenseringen av coachingforløpet. Dette sikrer at myndiggjøringsaktiviteter er forankret i bevis og i tråd med coachens funksjon i det virkelige liv.

#### *Løpende overvåking og langsgående evaluering*

Grunnlinjen etablert i fase 1 blir referansepunktet for å spore fremgang over tid, og støtter tilpasninger og bærekraftige plasseringsresultater.

### 5.4 Mot en bærekraftig inkluderingsmodell

Til syvende og sist fungerer gjennomførbarhetsintervjuet for plassering som et mikrokosmos av et inkluderende sysselsettingsøkosystem. Hvert tilpassede spørsmål, miljøhensyn og samkonstruert innsikt gjenspeiler kjerneantagelsen i JobAut-metodikken: mangfold er ikke en hindring, men en ressurs for innovasjon og motstandskraft.

Ved å integrere ICF-rammeverket og FROG-metodikken i en enkelt, sammenhengende operasjonell flyt, kombinerer JobAut vitenskapelig grundighet med menneskesentrert praksis. Den visuelle operasjonelle reisen som presenteres i avsnitt 4.7 illustrerer hvordan individuelle fortellinger gradvis transformeres til objektive profiler og til slutt til personlige handlingsplaner.

På denne måten etablerer gjennomførbarhetsintervjuet for plassering den «gylne tråden» som forbinder vurdering, jobbmatching og myndiggjøring, og sikrer at inkludering ikke er en handling av velvilje, men en strukturert, evidensbasert og bærekraftig praksis.

---

*“ Vi trenger alle på dekk for å rette opp menneskehetens skip.» Zosia Zaks  
Hver hjerne teller. Hver forskjell tilfører verdi.*

---

## B. Kort introduksjon til ICF

### 1. Introduksjon

For å transformere den rike kvalitative innsikten fra det første intervjuet til en objektiv og handlingsrettet profil, bruker JobAut-metodikken den internasjonale klassifiseringen av funksjon, funksjonshemming og helse (ICF). Denne delen beskriver hvordan ICF-rammeverket gir standardisert språk og struktur for denne viktige oversettelsen. Denne oversettelsesprosessen er forankret i evidensloggen og den visuelle blåkopien som ble laget under plasseringsgjennomførbarhetsintervjuet (PFI), noe som sikrer at datadrevne koder aldri mister individets levede erfaring av syne.

ICF muliggjør en systematisk kartlegging av individets funksjonsprofil, og konverterer observerte evner, barrierer og miljøfaktorer til definerte koder og kvalifikatorer. Denne prosessen sikrer en grundig, konsistent og sammenlignbar vurdering, som går fra fortelling til data. Den resulterende profilen er et kraftig verktøy med et dobbelt formål: den føyer seg direkte inn i en presis og evidensbasert jobbmatchingsprosess, og gir samtidig de grunnleggende dataene som tilpasser den påfølgende motivasjonscoachingsfasen. På denne måten fungerer ICF som det kritiske leddet, og kobler sømløst sammen vurderingens strenghet med coachings styrking.

### 2. ICF: Komponenter og kvalifikatorer

Den 22. mai 2001, i anledning av den 54. Verdens helseforsamling (resolusjon WHA54.21), ble den nye ICF (akronym for International Classification of Functioning, Disability and Health) vedtatt. ICF har som mål å klassifisere «komponenter av helse». Den lar forskere og klinikere trekke årsakssammenhenger ved å bruke de mest passende vitenskapelige metodene og integrere den medisinske modellen fullt ut med den sosiale modellen. ICF uttrykker et nytt konsept der den sosiale aktøren er i sentrum for det komplekse forholdet mellom kropp, miljø og samfunn. ICF omfatter alle aspekter av menneskers helse og noen komponenter av velvære som er relevante for helse, og beskriver dem som helsedomener og helserelaterte domener.

Et av de grunnleggende målene med ICF er å innføre et standardisert og universelt delt språk, som tar sikte på å sikre effektiv og interoperabel kommunikasjon mellom ulike systemer innen helsevesen, sosial, utdanning, trygd, sysselsetting og transport, samt mellom de mange involverte fagfolkene, som leger, psykologer, sosionomer, sykepleiere, rehabiliteringsteknikere, pedagoger og lærere.

ICF-basert kommunikasjon er basert på en felles terminologi, rettet mot systematisk utveksling av informasjon og data som er nyttige for å analysere, evaluere og planlegge tiltak for å møte behovene som uttrykkes av både enkeltpersoner og deres lokalsamfunn. Fra dette perspektivet er ICF et operativt verktøy for å støtte planlegging av opplæringsplaner og vurdering av helseprofiler, samt utforming, implementering og overvåking av pedagogiske og psykoedukative tiltak.

Gitt sin natur som en klassifisering av helse og relaterte tilstander, finner ICF også anvendelse på andre områder enn kliniske, som forsikring, trygd, sysselsetting, utdanning, økonomi, lovgivning og miljø, og bidrar til en integrert og flerdimensjonal visjon av menneskelig funksjon.

I denne forbindelse foreslår Verdens helseorganisasjon (WHO) en toveis modell blant ICF-komponentene. Ifølge WHO representerer begrepet «funksjon» et strukturert sett med spesifikke domener av menneskelig funksjon, der hvert domene utgjør en praktisk og meningsfull enhet som omfatter sammenkoblede fysiologiske funksjoner, anatomiske strukturer, handlinger, oppgaver eller livsområder.

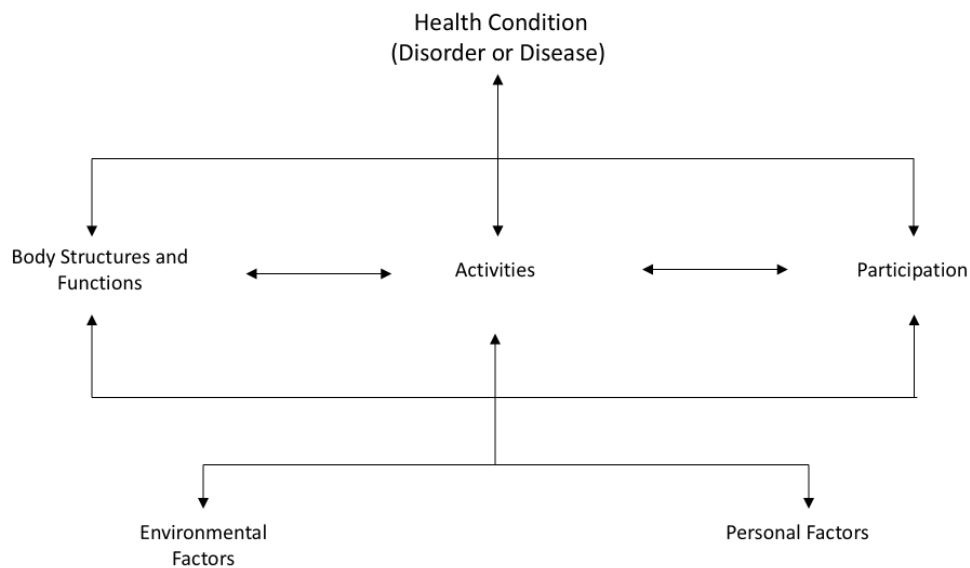
Som en systematisk klassifisering organiserer og grupperer ICF de ulike domenene som beskriver et individs helsetilstand. ICF-strukturen er delt inn i to hoveddeler, som hver er delt inn i to komponenter:

#### *Del én – Funksjon og funksjonshemming*

- Kroppskomponenten inkluderer to distinkte klassifiseringer: én som omhandler kroppsfunksjoner (fysiologiske funksjoner i organsystemer) og én som omhandler kroppsstrukturer (anatomiske deler av kroppen). Kapitlene i begge klassifiseringene er organisert i henhold til de viktigste kroppssystemene.
- Komponent «Aktiviteter og deltakelse» inkluderer hele spekteret av domener som beskriver aspekter ved funksjon fra både et individuelt og sosialt perspektiv, og fremhever personens evne til å utføre oppgaver og delta i det sosiale livet.

#### *Del to – Kontekstuelle faktorer*

- Den første komponenten omhandler miljøfaktorer, det vil si de fysiske, sosiale og holdningsmessige faktorene som kan påvirke funksjon og funksjonshemming positivt eller negativt. Disse faktorene er ordnet i henhold til et hierarki som spenner fra personens nærmiljø til den bredere konteksten.
- Personlige faktorer utgjør den andre komponenten av kontekstuelle faktorer. Selv om de ikke formelt er klassifisert i ICF, inkluderer de individuelle variabler av biografisk, psykologisk, sosial og kulturell art, hvis brede heterogenitet utelukker universell standardisering. I JobAut-rammeverket er disse personlige faktorene (f.eks. motivasjon, mestringstro) de primære drivkreftene bak fase 3-coachingtrajektorien i FROG. Selv om de mangler alfanumeriske koder, er de dokumentert kvalitativt for å sikre at coachingen er «personsentrert» snarere enn bare «oppgaveorientert».



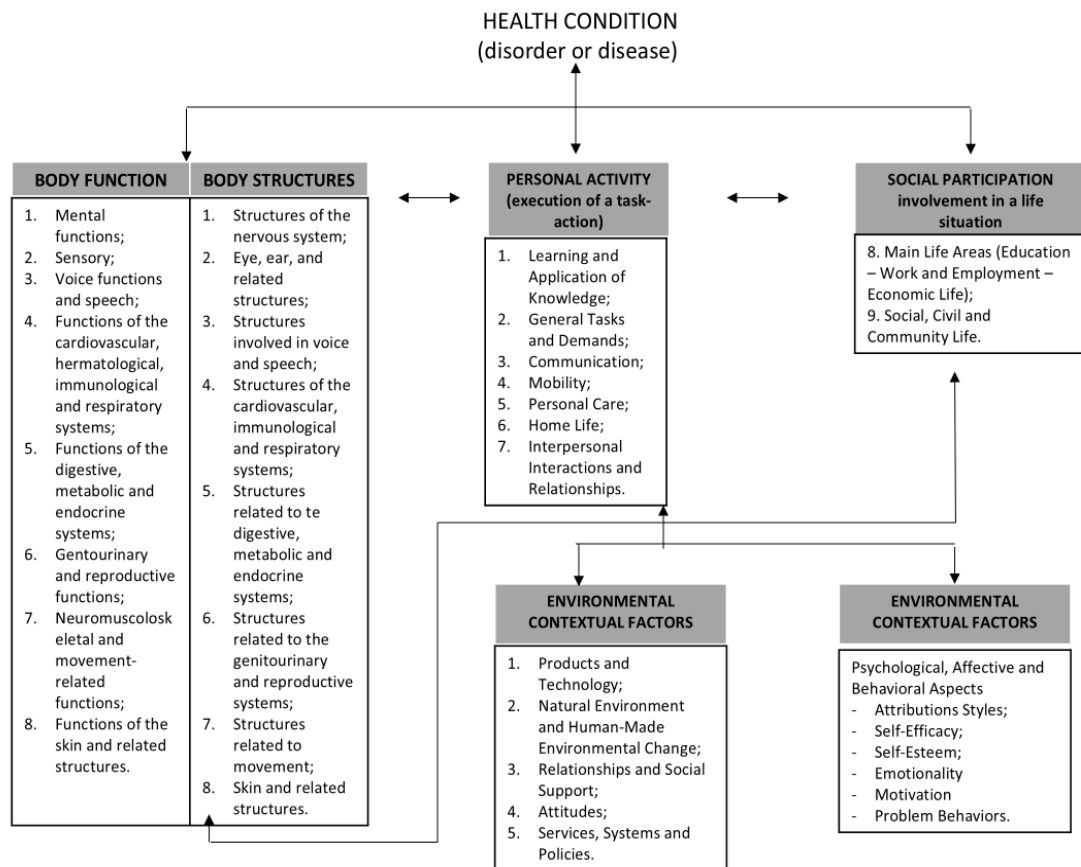
FIGUR 1. SAMHANDLING MELLOM KOMPONENTENE I ICF

Kroppsfunksjoner og -strukturer omfatter de fysiologiske funksjonene til organiske systemer og de anatomiske og strukturelle komponentene i menneskekroppen. Kroppsfunksjoner refererer til fysiologiske prosesser, inkludert mentale prosesser, mens kroppsstrukturer identifiserer anatomiske deler, som organer, lemmer og deres komponenter.

WHO definerer aktivitet som utførelsen av en oppgave eller handling av et individ, som fremhever personens evne til å handle autonomt innenfor sin livskontekst. Deltakelse, derimot, refererer til et individs effektive involvering i virkelige situasjoner, som representerer den sosiale dimensjonen av menneskelig funksjon og evnen til å delta i samfunnsroller og -aktiviteter.

Miljøfaktorer inkluderer settet med fysiske, sosiale og holdningsmessige forhold som kjennetegner miljøet der individer lever og samhandler. Disse faktorene kan fungere både som tilretteleggere, som fremmer funksjon og deltakelse, og som barrierer, som hindrer eller begrenser ytelse og sosial inkludering.

Personlige faktorer representerer hvert individs individuelle bakgrunn, inkludert faktorer som alder, kjønn, utdanningsnivå, arbeidsstatus, livserfaringer, religiøs tro og emosjonelle og affektive aspekter. Selv om disse faktorene påvirker funksjon og funksjonshemming betydelig, er de ikke klassifisert i ICF og krever ikke nivået av støttebehov, ettersom de er beskrivende variabler av sosiodemografisk og kulturell art som ikke kan standardiseres universelt.



FIGUR 2. ENKELTNIVÅKOMPONENTER OG KLASSIFISERING OG DERES INTERAKSJONER

Komponentene for kroppsfunksjoner og -strukturer består av åtte kapitler, mens Aktiviteter og deltakelse omfatter ni kapitler totalt. Miljøfaktorer omfatter fem kapitler.

I kraft av språkets universelle egenskap er ICF basert på et alfanumerisk system der:

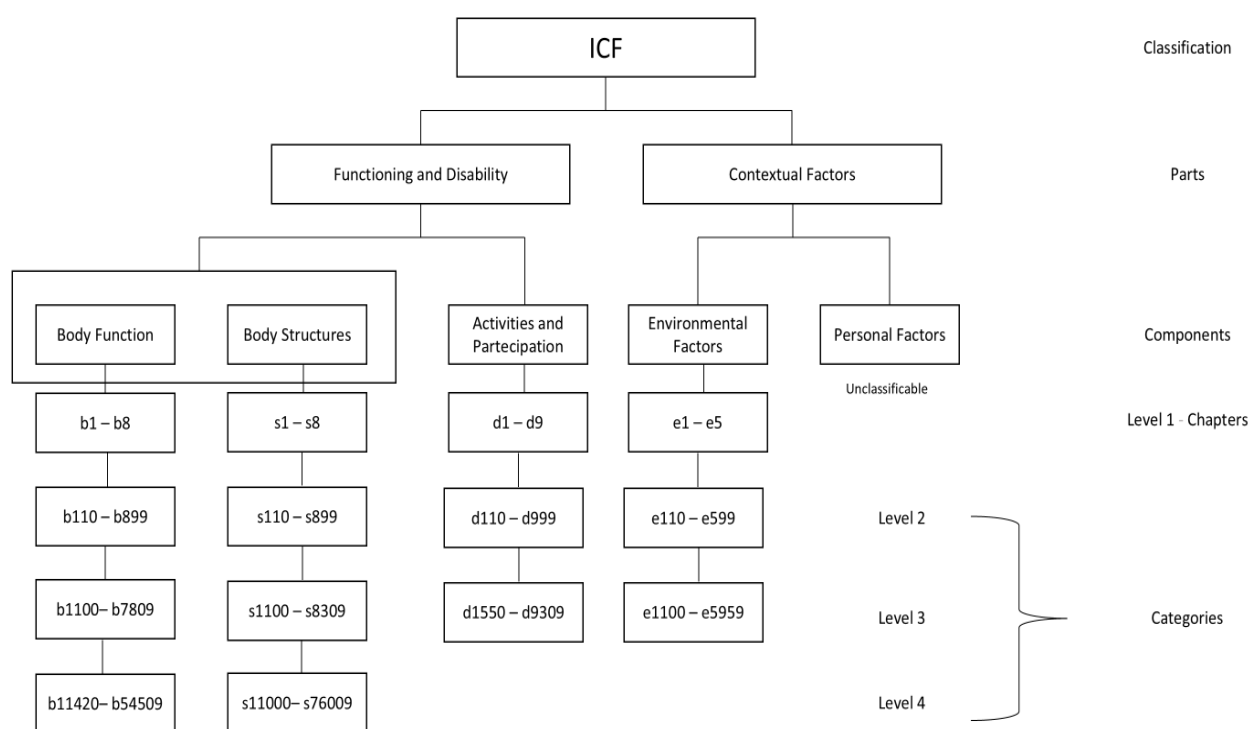
**b**= kropp = Kroppsfunksjoner. Kroppsfunksjoner inkluderer mentale funksjoner; sensoriske og smertefunksjoner; stemme- og talefunksjoner; funksjoner i det kardiovaskulære, hematologiske og respiratoriske systemet; funksjoner i fordøyelses-, metabolske og endokrine systemer; genitourinære og reproduktive funksjoner; nevromuskuloskeletale og bevegelsesrelaterte funksjoner; og funksjoner i huden og relaterte strukturer.

**s** = struktur = Kroppsstrukturer. Kroppsstrukturer inkluderer strukturen til nervesystemet; øyet, øret og relaterte strukturer; strukturer involvert i stemme og tale; strukturer i det kardiovaskulære, immunologiske og respiratoriske systemet; strukturer relatert til fordøyelses-, metabolske og endokrine systemer; strukturer relatert til genitourinære og reproduktive systemer; strukturer relatert til bevegelse; og hud og relaterte strukturer.

**d** = domene = Aktivitet og deltakelse. Aktivitet og deltakelse inkluderer læring og bruk av kunnskap; generelle oppgaver og krav; kommunikasjon; mobilitet, personlig pleie; hjemmeliv;

mellommenneskelige interaksjoner og relasjoner; viktige livsområder (utdanning, arbeid og sysselsetting, økonomisk liv); og sosialt, samfunns- og samfunnsliv.

**e= miljø = Miljøfaktorer.** Miljøfaktorer inkluderer produkter og teknologi; naturmiljøet og menneskeskapte miljøendringer; relasjoner og sosial støtte; holdninger; tjenester, systemer og retningslinjer. Når coachen tildeler kvalifikatorer til miljøfaktorer (e-koder), må vedkommende referere til det arkiverte fotografiet av arbeidsplassplanen som ble produsert i fase 1. Dette forhindrer «observatørskjevhet» og sikrer at miljøtilretteleggere er basert på coachens identifiserte sensoriske og romlige behov. Personlige faktorer inkluderer: psykologiske, affektive og atferdsmessige aspekter; attribusjonsstiler; mestringstro; selvtillit; emosjonalitet; motivasjon; og utfordrende atferd.



FIGUR 3. HIERARKISK STRUKTUR AV ICF.

For hver av kategoriene (elementene) finnes det definisjoner.

Eksempel:

- **d630:** Tilberede måltider

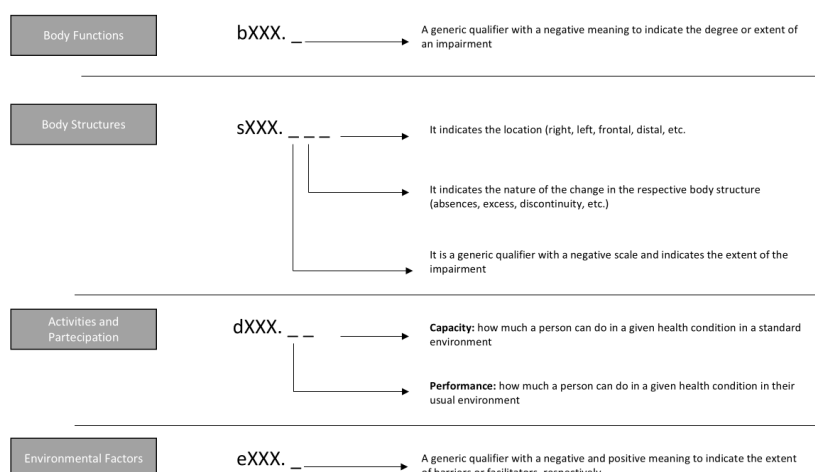
Planlegge, organisere, lage mat og servere enkle eller komplekse måltider for seg selv og andre, som å lage en meny, velge spiselig mat og drikke, sette sammen ingredienser for å tilberede måltider, lage mat med en varmekilde og tilberede kald mat og drikke, og servere mat.

I tillegg til definisjonen er det mulig å få inkluderinger eller ekskluderinger, som følger, med henvisning til samme element.

- **Inkluderinger:** tilberede enkle og komplekse måltider
- **Ekskluderinger:** spising (d550); drikking (d560); anskaffe varer og tjenester (d620); gjøre husarbeid (d640); ta vare på husholdningsartikler (d650); hjelpe andre (d660).

Når betydningen av ICF-kategorien er klar, bør fagpersonen samle relevant informasjon om hver kategori. Bare gjennom et omfattende bilde av individets funksjonsnivå på ulike domener kan passende personsentrert intervensjonsplanlegging utføres.

**Kvalifikatorer.** Kvalifikatorer gis for hver kategori. Avhengig av komponenten er det et passende antall kvalifikatorer.



Mens Kroppsfunksjoner inkluderer én enkelt kvalifikator, ment til å representere nivået av støttebehov og tilstand, inkluderer kroppsstrukturer tre distinkte kvalifikatorer: alvorlighetsgraden av funksjonsnedsettelsen, endringens art og plasseringen.

Domenene til Aktivitets- og Deltakelseskomponenten beskrives ved hjelp av to grunnleggende kvalifikatorer: Ytelse og Kapasitet. Den første kvalifikatoren indikerer hva et individ faktisk oppnår i sitt nåværende bomiljø, og gjenspeiler deres funksjonsnivå i en virkelig kontekst. Den andre kvalifikatoren uttrykker imidlertid et individs mulige evner til å utføre en oppgave eller handling, uavhengig av miljøfaktorer. Denne sistnevnte konstruksjonen tar sikte på å indikere det maksimale funksjonsnivået en person kan oppnå i et gitt domene, på et bestemt tidspunkt.

Det er tydelig at begrepene Aktivitet og Deltakelse er tett sammenkoblet og påvirket av miljøfaktorer, som inkluderer de fysiske, sosiale og holdningsmessige miljøene der individer lever, samhandler og lever sine liv. Disse faktorene, utenfor individet, kan legge til rette for eller hindre sosial deltakelse, evnen til å utføre oppgaver eller handlinger, og i noen tilfeller til og med kroppsfunksjon eller -struktur.

Miljøfaktorer spiller derfor en avgjørende rolle, og fungerer både som barrierer når de begrenser ytelse og deltakelse, og som tilretteleggere når de fremmer full utøvelse og verdsettelse av individuelt potensial.

Skalaen som definerer kvalifikatorene for komponentene Kroppsfunksjoner, Kroppsstrukturer, Aktiviteter og Deltakelse er som følger:

|                                                              |
|--------------------------------------------------------------|
| xxx.0 Ingen vanskeligheter (fraværende, ubetydelige) 0-4%    |
| xxx.1 Mild vanskelighetsgrad (lett, liten) 5-24%             |
| xxx.2 vanskelighetsgrad Middels (moderat, rimelig) 25-49%    |
| xxx.3 vanskelighetsgrad Alvorlig (betydelig, ekstrem) 50-95% |
| xxx.4 vanskelighetsgrad Fullført (totalt) 96-100%            |

|                    |
|--------------------|
| xxx.8 uspesifisert |
| Xxx.9 ikke aktuelt |

I miljøfaktorer må kvalifikatoren kunne definere om og i hvilken grad den aktuelle kategorien er en barriere eller en tilrettelegger. Skalaen for kvalifikator for miljøfaktorer er som følger:

|                                                           |
|-----------------------------------------------------------|
| xxx+0 Ingen tilrettelegger (fraværende, ubetydelig) 0-4%  |
| xxx+1 tilrettelegger Mild (lett, liten) 5-24%             |
| xxx+2 tilrettelegger Middels (moderat, rimelig) 25-49%    |
| xxx+3 tilrettelegger Alvorlig (betydelig, ekstrem) 50-95% |
| xxx+4 tilrettelegger Fullført (totalt) 96-100%            |
| xxx+8 tilrettelegger, uspesifisert                        |

|                                                      |
|------------------------------------------------------|
| xxx.0 Ingen barrierer (fraværende, ubetydelige) 0-4% |
| xxx.1 barriere Mild (lett, liten) 5-24%              |
| xxx.2 Barriere Middels (moderat, middels) 25-49%     |
| xxx.3 Barriere Alvorlig (betydelig, ekstrem) 50-95%  |
| xxx.4 barriere Fullført (totalt) 96-100%             |
| xxx.8 barriere, uspesifisert                         |

### 3. Sjekkliste ICF

Verktøyet som brukes til å definere kategoriene som definerer de unike egenskapene til et individ og deres miljø for å lage en helseprofil er sjekklisen. Dette er i praksis et skjema der fagpersonen definerer kvalifikatorene for hver kategori, basert på deres ferdigheter og profesjonalitet.

Nedenfor er deler av kortene knyttet til de fire ICF-komponentene.

| Brief List of Bodily Functions                          | Qualifier |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>b1. MENTAL FUNCTIONS</b>                             |           |
| <b>b110</b> Consciousness                               |           |
| <b>b114</b> Orientation (time, space, person)           |           |
| <b>b117</b> Intellect (including Retardation, Dementia) |           |
| <b>b130</b> Energy and Drive Functions                  |           |
| <b>b134</b> Sleep                                       |           |
| <b>b140</b> Attention                                   |           |
| <b>b144</b> Memory                                      |           |
| <b>b152</b> Emotional Functions                         |           |
| <b>b156</b> Perceptual Functions                        |           |
| <b>b164</b> Higher-Level Cognitive Functions            |           |
| <b>b167</b> Language                                    |           |

FIGUR 4. SJEKKLISTE FOR KROPPSELFUNKSJONER.

| Brief List of Body Structures                                                   | First Qualifier: Extent of impairment | Second Qualifier: Nature of change | Third Qualifier (suggested): Location |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>s1. NERVOUS SYSTEM STRUCTURES</b>                                            |                                       |                                    |                                       |
| s110 Brain                                                                      |                                       |                                    |                                       |
| s120 Spinal cord and peripheral nerves                                          |                                       |                                    |                                       |
|                                                                                 |                                       |                                    |                                       |
| <b>s2. EYE, EAR AND RELATED STRUCTURES</b>                                      |                                       |                                    |                                       |
|                                                                                 |                                       |                                    |                                       |
| <b>s3. STRUCTURES INVOLVED IN VOICE AND SPEECH</b>                              |                                       |                                    |                                       |
|                                                                                 |                                       |                                    |                                       |
| <b>s4. STRUCTURES OF THE CARDIOVASCULAR, IMMUNE AND RESPIRATORY SYSTEMS</b>     |                                       |                                    |                                       |
| s410 Cardiovascular system                                                      |                                       |                                    |                                       |
| s430 Respiratory system                                                         |                                       |                                    |                                       |
|                                                                                 |                                       |                                    |                                       |
| <b>s5. STRUCTURES RELATED TO THE DIGESTIVE, METABOLIC AND ENDOCRINE SYSTEMS</b> |                                       |                                    |                                       |

FIGUR 5. SJEKKLISTE FOR DELER AV KROPPSSTRUKTUREN.

| Short List of A&P Dimensions                             | Performance Qualifier | Ability Qualifier |
|----------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| <b>d1. LEARNING AND APPLICATION OF KNOWLEDGE</b>         |                       |                   |
| d110 Looking                                             |                       |                   |
| d115 Listening                                           |                       |                   |
| d140 Learning to read                                    |                       |                   |
| d145 Learning to write                                   |                       |                   |
| d150 Learning to calculate (arithmetic)                  |                       |                   |
| d175 Problem solving                                     |                       |                   |
|                                                          |                       |                   |
| <b>d2. GENERAL TASKS AND REQUIREMENTS</b>                |                       |                   |
| d210 Undertaking a single task                           |                       |                   |
| d220 Undertaking complex tasks                           |                       |                   |
|                                                          |                       |                   |
| <b>d3. COMMUNICATION</b>                                 |                       |                   |
| d310 Communicating with and receiving verbal messages    |                       |                   |
| d315 Communicating with and receiving nonverbal messages |                       |                   |
| d330 Speaking                                            |                       |                   |

FIGUR 6. DEL AV SJEKKLISTE FOR AKTIVITETER OG DELTAKELSE.

| Short List of Environmental Factors                                                              | Qualifiers: Barriers or Facilitators |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>e1. PRODUCTS AND TECHNOLOGY</b>                                                               |                                      |
| <b>e110</b> Products or substances for personal consumption (food, drugs)                        |                                      |
| <b>e115</b> Products and technology for personal use in everyday life                            |                                      |
| <b>e120</b> Products for personal mobility and transportation indoor and outdoors                |                                      |
| <b>e125</b> Products and technology for communication                                            |                                      |
| <b>e150</b> Products and technology for the design and construction of buildings for public use  |                                      |
| <b>e150</b> Products and technology for the design and construction of buildings for private use |                                      |
|                                                                                                  |                                      |
| <b>e2. NATURAL ENVIRONMENT AND MAND-MADE CHANGES</b>                                             |                                      |
| <b>e225</b> Climate                                                                              |                                      |
| <b>e240</b> Light                                                                                |                                      |
| <b>e250</b> Sound                                                                                |                                      |

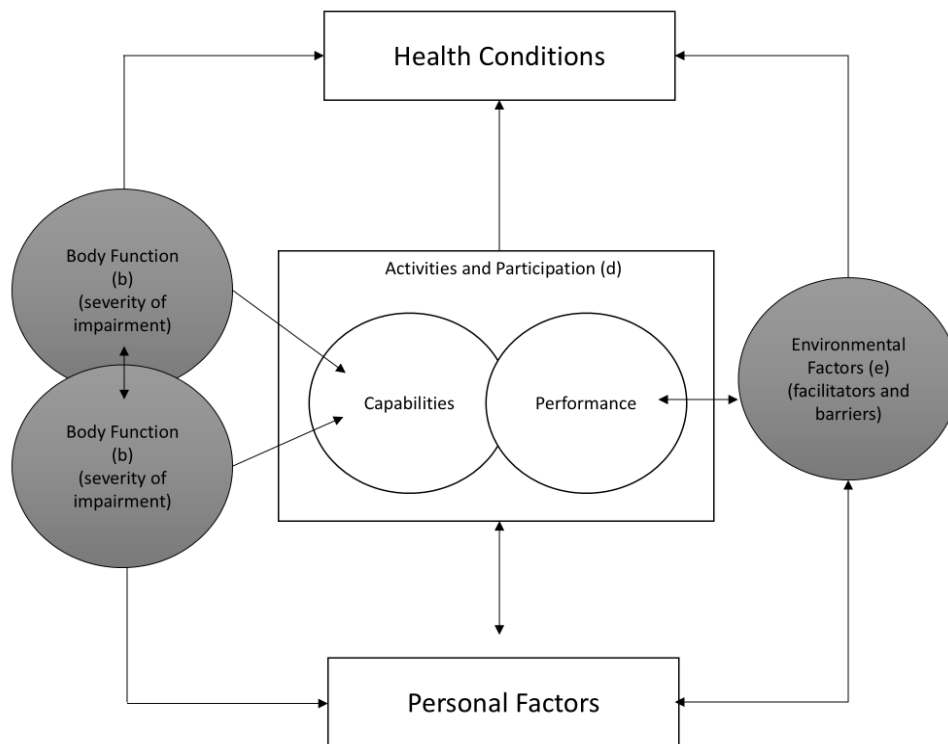
FIGUR 7. DEL AV SJEKKLISTE FOR MILJØFAKTORER.

Blant komponentene, er aktivitet og deltakelse de vanskeligste å klassifisere. Dette skyldes vanskeligheten med å skille mellom de to kvalifikatorene «ytelse og evne».<sup>1</sup>

*Kapasiteten.* Denne er nært knyttet til komponentene kroppsstruktur og kroppsfunksjoner, ettersom den representerer nivået av funksjonell begrensning et individ kan oppleve på grunn av psykosomatiske eller sensoriske tilstander. Den gjenspeiler derfor det maksimale potensialet for å utføre en oppgave eller handling, uavhengig av miljøfaktorer, og lar oss vurdere graden av funksjonsnedsettelse i forhold til personens iboende egenskaper.

*Ytelsen* er derimot direkte knyttet til miljøfaktorer, som kan fungere som hindringer (barrierer) eller tilretteleggere, og som i betydelig grad påvirker den effektive utførelsen av en oppgave og individets deltakelsesnivå i sin sosiale og kulturelle kontekst. Disse faktorene bestemmer kvaliteten på samhandlingen mellom personen og miljøet, og bidrar til å definere den faktiske graden av inkludering og funksjon i dagliglivet.

<sup>1</sup>WHO (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneva: World Health Organization;



FIGUR 8. SAMSPILL MELLOM AKTIVITETS – OG DELTAKELSESKVALIFIKASJONER OG KVALIFIKASJONER FOR ANDRE KOMPONENTER.

Når det gjelder jobbcoachen for autisme, er det nødvendig;

- Å kjenne til ICF-komponentene og deres forhold;
- Bruke kvalifiseringer;
- Vite hvordan man identifiserer elementene som trengs for å evaluere en persons helseprofil;
- Utvinne nyttige elementer som kan brukes til å gjøre arbeidet unikt;
- Vurdere personens behov;
- Identifisere nødvendige strategier, verktøy og metoder(tilretteleggere);
- Evaluer effektiviteten av intervensjonen ved å vurdere oppnådde prestasjonsnivåer i Aktiviteter og Deltakelse.

Det er tydelig at bruken av ICF er forberedende til en opplæringsplan som kan skjerpe kunnskapen som er nødvendig for å kunne bruke dette verktøyet.

## 4. Samsvar mellom autistiske voksnes evner og yrker.

Basert på erfaring fra Italia og utlandet, er rollen som jobbcoach essensiell og uunnværlig for å iverksette arbeidsinkluderingsprosesser for autistiske personer. Denne fagpersonen må kunne:

- Identifisere og evaluere personens behov, forventninger og ferdigheter;
- Planlegge og iverksette tilpassede prosjekter;
- Støtte den enkelte i implementeringen av jobbformidlingsprosjektet med spesifikke opplærings-/informasjonskurs;
- Fremme arbeidsmiljøer;
- Støtte utdanningsinstitusjoner med orientering, opplæring og overgangen fra skole til arbeidsliv;
- Støtte bedriftsveilederen, arbeidsgivere og andre fagfolk som jobber i bedriften der jobbformidlingsprosessen iverksettes;
- Anvende kontraktsregler og søke passende kontraktsløsninger;
- Planlegge og iverksette prosjekter med offentlige/private midler for å legge til rette for jobbformidling.

En jobbformidlingsprosess består av tre trinn:

- Informasjonsark med personopplysninger, kontaktinformasjon, diagnose, utdanningsbakgrunn, arbeidserfaring, sosiale og helsetjenester som personen for tiden bruker, sertifiseringer, kvalifikasjoner, førerkort og diverse tillatelser;
- Innledende vurdering for å forstå muligheten for en reell plassering;
- Grundig vurdering for å evaluere personens ferdigheter, evner, forutsetninger, talenter og ambisjoner.

Den første vurderingen, eller vurderingen på første nivå, består av et intervju med den autistiske personen og ett med omsorgspersoner og/eller operatører.

For hvert øyeblikk foreslås tre forskjellige verktøy for å gjennomføre en jobbformidlingsvei som tar form med:

- Nyttig informasjon om arbeidsaktiviteter;
- Opplæring av unge mennesker til å forbedre personlige og sosiale ferdigheter og forbedre faglig kompetanse gjennom opplæring, utdanning og erfaringsbaserte aktiviteter.

Alle tre verktøyene er basert på ICF-logikken og bruker derfor kapitler og kategorier fra WHO's internasjonale klassifisering.

### 4.1 Personlig data

Før du fyller ut de operative skjemaene, er det viktig å utarbeide et foreløpig informasjonsark som inkluderer: personopplysninger, referansetall, kontaktinformasjon, kliniske diagnoser, utdanning

bakgrunn, arbeidserfaring, involvering i sosiale- og helsetjenester som individet for tiden bruker, samt profesjonelle sertifiseringer, kvalifikasjoner, førerkort og tillatelser.

Dette verktøyet er viktig for å innhente detaljert sosiografisk informasjon og dokumentere individets hovedområder for sosial deltakelse og integrering, inkludert skole, fritid, kultur, rehabilitering og andre former for sosialisering.

For en korrekt vurdering av muligheten for jobbformidling er derfor hovedpunktene å ta hensyn til følgende:

- *Personopplysninger*
- *Bosteds- og kontaktinformasjon;*
- *Viktige medisinske diagnoser;*
- *Utdanningsnivå;*
- *Tjenester levert til den enkelte (sosiale og helsemessige tjenester);*
- *Eventuelle økonomiske og/eller trygdeytelser du mottar;*
- *Kvalifikasjoner og/eller lisenser og/eller sertifikater;*
- *Nåværende og/eller tidligere arbeidserfaring.*

Denne informasjonen er nødvendig og essensiell for å vurdere de effektive jobbmulighetene til den autistiske personen. Å innhente denne foreløpige informasjonen lar jobbveilederen foreta en innledende screening av mulige karrierer som passer for den unge personen.

**Operativt eksempel.** Hvis den autistiske personen, etter å ha fylt ut personopplysningsskjemaet, erklærer at de ikke har førerkort, er det klart at et yrke som pizzalevering eller posttjenester bør utelukkes.

Figuren nedenfor viser et eksempel på et mulig informasjonsark.

## 4.2 Evaluering på første nivå

Evalueringen på første nivå er delt inn i to separate momenter:

- Intervju med den unge personen;
- Intervju med omsorgspersonen og/eller referanseoperatøren. Som definert i de viktigste forberedende tiltakene (3.1), er det andre momentet (omsorgsgiverintervjuet) et komplementært verktøy som brukes til datatriangulering og bør rettes mot å fylle informasjonshull identifisert under PFI.

Begge øktene har som mål å samle inn nyttig informasjon for å vurdere muligheten for faktisk jobbformidling. Jobbcoachen kan, i tillegg til å gjennomføre intervjuer med den unge personen og omsorgspersonen, involvere andre fagfolk (lærere, psykologer, pedagoger, leger, sosialarbeidere osv.) som støtter individet i ulike tjenestesammenhenger, og dermed forbedrer de spesifikke ferdighetene til hver fagperson. Denne tilnærmingen gir en mer fullstendig og nøyaktig forståelse av individets evner.

Svarene er strukturert på en dikotom måte, slik at jobbcoachen kan lage en kartlegging av mulige og manifeste evner, som er funksjonelt for planlegging av jobbformidling.

Intervjuene er organisert i henhold til ICF-kapitlene «Kroppsfunksjoner» og «Aktivitet og deltakelse». For kapittelet om kroppsfunksjoner vurderes kun to elementer som refererer til mentale funksjoner: «Perseptuelle funksjoner» og «Søvn». For komponenten «Aktivitet og deltakelse» er hele instrumentet basert på kategoriene i denne ICF-delen.

Så, strukturen på evalueringsskjemaet er som følger:

- ICF-referansekapittel («Kroppsfunksjoner» eller «Aktiviteter og deltakelse»);
- Kategori (element) eller gruppe av kategorier relatert til spørsmålet som ble stilt til intervjuobjektet;
- Dikotomt svar;
- Seksjon dedikert til notater.

Dikotome svar sikrer konsis og umiddelbar informasjon, samtidig som det fortsatt gir rom for videre utforskning i påfølgende faser av prosessen. «Merknader»-delen er viktig for å dokumentere ytterligere observasjoner, fremheve elementer som krever videre undersøkelse, eller begrunne eventuelle avvik, for eksempel usikkerheter fra respondentens side eller meningsforskjeller blant flere omsorgspersoner.

### 4.3 Evaluering på andre nivå.

Vurderingen på andre nivå består av en sjekklister som er utformet for å la jobbcoachen systematisk analysere informasjonen som er samlet inn gjennom vurderingsskjemaene på første nivå. Dette verktøyet kan brukes i de ulike operative fasene av coachingprosessen:

- Når man tar ansvar for den unge personen, for å identifisere ferdighetene som skal brukes til å planlegge målrettede tiltak for jobbformidling;
- I forberedelsesfasen for jobbformidling;
- Ved ansettelse i bedriften, i forbindelse med driftsintegrasjon.

Informasjonen som samles inn gjennom sjekklister lar oss skissere både individets helse- og funksjonsprofil, samt intervensjonspunktene for å utvikle ferdighetene, kunnskapen og evnene som er nødvendige for en effektiv overgang til arbeidslivet.

I tillegg til de innledende evalueringsskjemaene kan jobbcoachen integrere dataene gjennom komplementære verktøy, som spesifikke tester og andre vurderingsverktøy, som kan måle:

- Vesentlige ferdigheter for å oppnå autonomi;
- Ferdigheter i bruk av teknologiske verktøy;
- Lese- og skriveferdigheter og andre relevante instrumentelle ferdigheter.

På denne måten representerer sjekklisten et grunnleggende operativt verktøy for jobbcoachen, og gir nyttige elementer for planlegging av målrettede tiltak, som tilsvarer én eller flere ferdighetskategorier.

Hver blokk med spørsmål tilsvarer et ICF-kapittel og dets relaterte kategorier eller grupper av kategorier. Disse tilsvarer et spørsmål som kan besvares med kvalitative variabler, bedre kjent som kategorikvalifikatorer. Alvorlighetsskalaen er den samme som den som brukes av ICF. For hver verdi på skalaen tildeles en annen variabel for å bedre definere om den tilsvarende evnen er:

- Ervervet;
- Fremvoksende;
- Ikke ervervet.

| Ferdighetsnivå          | Kvalifisering | Beskrivelse av kvalifisering                                                                                       |
|-------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ervervet ferdighet      | 0             | Ingen vanskeligheter                                                                                               |
| Fremvoksende ferdighet  | 1             | Milde vansker, lett forbedret med kortsiktige programmer                                                           |
|                         | 2             | Milde vanskeligheter, som kan forbedres med mellomlange programmer med lav feilmargin                              |
| Ikke ervervet ferdighet | 3             | Ferdigheter kompromittert av forskjellige faktorer, som kan oppnås med et langsiktig program og med høy feilmargin |
|                         | 4             | Ferdigheter som ikke er ervervet av årsaker knyttet til personens tilstand                                         |
|                         | 8             | Mangel på spesifikk informasjon                                                                                    |
|                         | 9             | Spørsmålet er irrelevant for saken, derfor er spørsmålet ikke aktuelt.                                             |

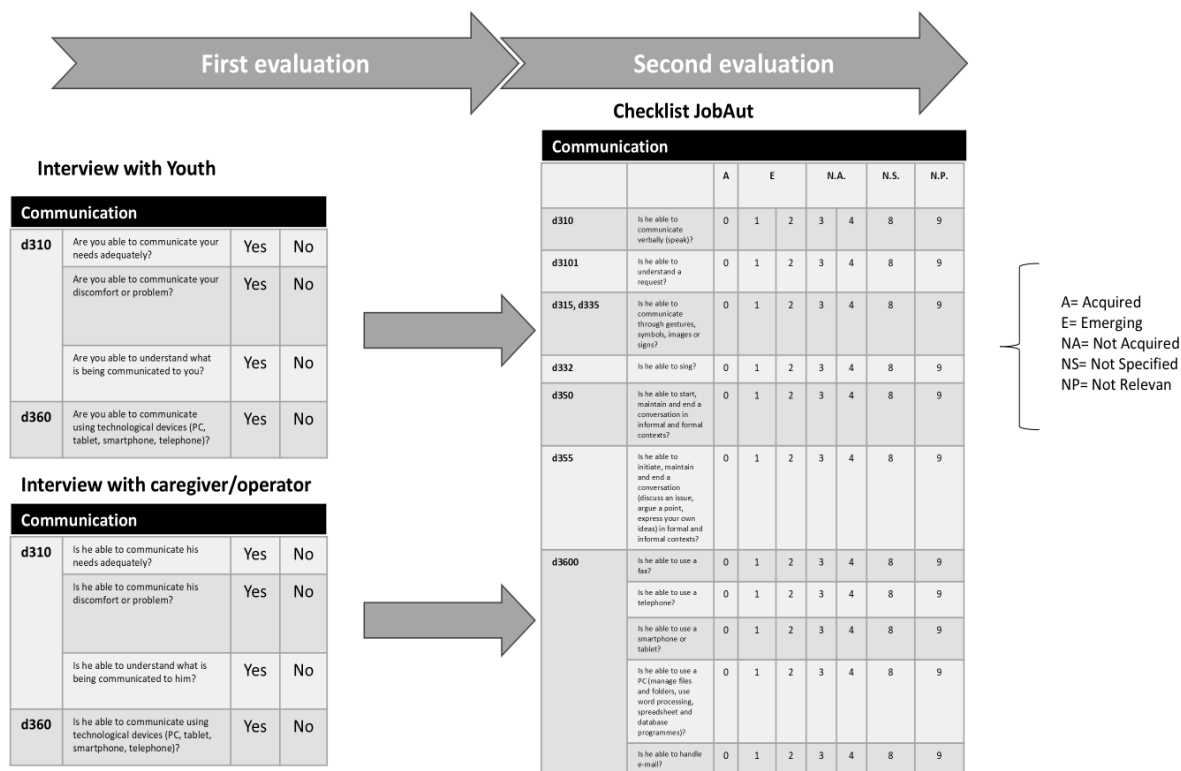
FIGUR 11. ICF -KVALIFIKASJONER OG BRUK

De to trinnene i vurderingen er tett knyttet sammen. Vurderingen på første nivå gir en generell oversikt over individets helseprofil, mens vurderingen på andre nivå muliggjør en systematisk, grundig analyse av spesifikke interessekategorier.

For eksempel, innen kommunikasjonsferdigheter, samler førstenivåvurderingen generell informasjon om individets kommunikasjonsferdigheter. Andrenivåvurderingen, derimot, tillater en detaljert vurdering av alvorlighetsgraden av kommunikasjonsprestasjonen, basert på alvorlighetsskalaen definert av ICF.

### Driftseksempel:

Hvis personen har noen vansker med verbal kommunikasjon (ICF-kode d310), vil svaret i førsteintervjuet være «Ja» til både ungdommen og omsorgspersonen/forelderen. Under andreintervjuet vil jobbcoachen tildele alvorlighetsgrad 1 for kommunikasjonselementet (d310), tilsvarende mild vanskegrad, noe som muliggjør en mer presis kartlegging av individets evner og behov.



FIGUR 12. EKSEMPEL PÅ SAMMENHENGENE MELLOM EVALUERINGSARK PÅ FØRSTE OG ANDRE NIVÅ.

Det siste trinnet vil være å overføre informasjonen som er samlet inn i vurderingene på første og andre nivå til ICF-sjekklisten levert av WHO, for å vurdere de autistiske personenes evner og indikere mulig ansettelse.

## 4.4 Ferdigheter og yrker

Når vurderingsprosessen og opplæringen for å utvikle de autistiske personenes nye ferdigheter er fullført, er det på tide å vurdere faktisk jobbformidling. For å gjøre dette ble det gjennomført en kartlegging av de profesjonelle profilene en autistisk person kan fylle, med utgangspunkt i de relevante kjennetegnene ved autisme, utledet fra APAs internasjonale retningslinjer.<sup>2</sup>

Informasjon om ferdighetene som kreves for spesifikke yrker ble samlet inn gjennom ESCO-plattformen (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations).

Videre ble ISCED-plattformen (International Standard Classification of Education) konsultert for å vurdere de utdanningskvalifikasjonene som kreves for yrkene. Plattformen tilbyr et internasjonalt klassifiseringssystem utviklet av UNESCO for å klassifisere utdanningssystemer og kvalifikasjoner over hele verden.

Den vanskeligste delen av å matche ferdighetene som kreves av et spesifikt yrke med ferdighetene som faktisk erverves eller utvikles av autistiske personer, er absolutt å oversette alt til ICF-koder.

For å gjøre dette brukte vi ICF.

Når ferdighetene er oversatt til ICF-koder, kan jobbformidling utformes i henhold til to komplementære tilnærminger:

- *Fagsentrert tilnærming: yrker som er kompatible med individets allerede tilegnede eller nye ferdigheter identifiseres.*
- *Jobbsentrert tilnærming: tilgjengelige stillinger velges ut, og samsvaret mellom de nødvendige ferdighetene og individets evner analyseres.*

Alt dette er forklart i figuren nedenfor.

| MACRO AREA PROFESSIONAL SECTOR          | ESCO CODEE | CATEGORIES                                                       | ISCED LEVEL | OCCUPATIONS AND PROFESSIONS              | MAIN SKILLS REQUIRED                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Technicians and associate professionals | 3          | Science and engineering associate professionals (ISCO CODE – 31) | 5           | Electrical engineer (ISCO CODE – 3113.1) | d1310; d1311; d132; d1400; d160; d166; d170; d172; d175; d2100; d2101; d2104; d2105; d2301; d2303; d2400; d2502; d3101; d3102; d350; d3600; d3601; d4140; d445; d460; d510; d571; d6504; d710; d7102; d825; d840; d8451; d850 |

FIGUR 13. FRA SJEKKLISTE TIL SYSSELSETTING.

Figuren representerer makroområdet til den relevante yrkessektoren og den tilhørende ESCO-koden; referansekategori innenfor makroområdet; ISCED-utdanningsnivået som kreves for å

<sup>2</sup> American Psychiatric Association (2013).

utføre yrkene knyttet til det spesifikke makroområdet; de spesifikke yrkene innen makroområdene; og de viktigste ferdighetene som kreves, oversatt til ICF-koder, for å utføre det spesifikke yrket.

Integreringen av disse verktøyene og metodene muliggjør utvikling av personlige jobbformidlingsruter, basert på objektive data og internasjonale standarder, med mål om å maksimere sannsynligheten for suksess i jobbsammenheng, fremme faglig autonomi og fremme effektiv og bærekraftig inkludering i arbeidslivet. Denne tilnærmingen representerer en replikerbar modell for å vurdere og matche autistiske jobbsøkere med karrieremuligheter, samtidig som metodisk nøyaktighet og overholdelse av internasjonale standarder for klassifisering av ferdigheter og evner sikres.

## 5. Fra vurdering til myndiggjøring

Når den ICF-baserte kartleggingen etablerer en tydelig og omfattende funksjonsprofil, går metodikken sømløst over fra vurdering til aktiv myndiggjøring. De objektive dataene om evner og barrierer spiller nå en dobbel rolle: de informerer de tekniske aspektene ved jobbmatching og, viktigst av alt, fungerer som en personlig plan for veiledningsfasen.

På dette stadiet aktiveres FROG-metodikken. FROG-veiledningsverktøyene (Fokus, Refleksjon, Eierskap, Vekst) er basert på de konkrete bevisene fra ICF-profilen, og tilpasses for å gjenspeile individets levede erfaringer og ambisjoner. Denne tilpasningen sikrer at reisen mot sysselsetting ikke bare er gjennomførbar, men også iboende motiverende og fullt i tråd med hver enkelt persons identitet og mål.

Innenfor FROG-metodikken utvikler hver deltaker sin egen personlige verdibaserte handlingsplan, som retter seg mot en spesifikk jobbstilling, mål eller visjon. Innsikten fra de to første fasene har allerede avklart veien videre og identifisert passende jobbalternativer. I fase 3 fortsetter FROG-coachingen å veilede autistiske voksne på veien til en godt tilpasset jobb, og styrker både de jobbspesifikke ferdighetene og selvbestemmelsen som trengs for å forbli engasjert og fokusert på resultatene som ble utformet i fase 1 og 2. Når deltakerne begynner å lage sine individuelle handlingsplaner (logiske nivåer), er både det overordnede målet og de praktiske trinnene for å nå det klart definert og klare til å følges med selvtillit.

## C. JobAut-metoden for autistiske voksne

Denne delen presenterer den tredje og avsluttende fasen av JobAut-metodikken: myndiggjørings- og veiledningsprosessen som er utformet for å fremme personlig og profesjonell vekst hos autistiske voksne. Byggende på den grunnleggende forståelsen fra plasseringsgjennomførbarhetsintervjuet (fase 1) og den strukturerte funksjonsprofilen fra ICF-kartleggingen (fase 2), aktiverer denne fasen FROG-metodikken (fokus, refleksjon, eierskap, vekst).

For å sikre den faglige integriteten og konsistensen til JobAut-metodikken er det et obligatorisk krav at veilederen har de individuelle rapportene fra fase 1 og 2 (personsentrert dialog og ICF/ESCO-kartlegging) tilgjengelig gjennom hele det 15 timer lange programmet. Fase 3 (myndiggjøring) er ikke et frittstående verktøy; det er den praktiske anvendelsen av dataene som er samlet inn i de foregående stadiene. Veilederne er ansvarlige for å opprettholde denne "gulltråden" ved å eksplisitt koble deltakerens subjektive oppdagelser (som personlige egenskaper, verdier og innsikt) til de objektive bevisene som finnes i deres ICF-kapasitetsprofil og ESCO-jobbmatcher. Ved å referere til tekniske \$d\$-koder og profesjonelle ferdigheter under debriefinger og handlingsplanlegging, validerer fasilitatoren deltakerens interne vekst med eksterne, vitenskapelige bevis. Denne forbindelsen sikrer at den endelige presentasjonen av Logiske Nivåer ikke bare er ambisiøs, men en robust, evidensbasert plan som samsvarer med deltakerens unike identitet med deres dokumenterte funksjonelle evner.

Coachingprosessen er en nevrodiversitetsbekreftende, gruppebasert reise, vanligvis strukturert som et 15-timers program med unike øvelser. Det er utformet for å hjelpe deltakerne med å utforske sin visjon, identitet, kommunikasjon og innflytelse, og oversette selvinnsikt til konkret handling og motstandskraft.

Innenfor JobAut-prosjektet, for å sikre effektiv levering av denne metodikken, gjennomgår jobbcoacher et spesialisert 30–35 timers opplæringsprogram. Denne opplæringen utstyrt dem med tankegangen, ferdighetene og verktøyene for å legge til rette for prosessen effektivt. Sentralt i denne opplæringen er konseptet med den «usynlige linjen», et veiledende prinsipp som gjør det mulig for coacher å opprettholde respektfulle grenser samtidig som de gir deltakerne mulighet til å ta fullt eierskap til sin prosess.

Basert på co-aktiv coaching og FROG-prinsipper, lærer coacher å jobbe i par, modellere effektiv medledelse og håndtere gruppedynamikk med klarhet, tilstedeværelse og medfølelse. Det endelige målet er å skape trygge, inkluderende miljøer der autistiske individer kan bygge selvtilit, navigere utfordringer og trives på veien mot meningsfull sysselsetting.

## 1. Den metodiske prosessen for autistiske voksne – en kort beskrivelse

- 15 timer med opplæring. 2 timer per økt fordelt på 5–15 dager. Den siste økten er på 3 timer. Alle økter inkluderer én pause og ekstra pauser om nødvendig.
- 10 unike øvelser beskrevet i detalj i verktøysettet.
- 6 økter, 2 timer hver + 1 avsluttende økt på 3 timer.
- Et passende læringsmiljø, tilstrekkelig støttmateriell, forutsigbart, rolig, tilpasset ulike sensoriske behov, rolige farger, jevn og justerbar belysning, minimal visuell støy.

### 1.1 Modulene

Visjon, identitet, kommunikasjon og gjennomslagskraft der kommunikasjon er en fellesnevner. Modulene og verktøyene deres er utformet for å hjelpe folk med å utforske sin personlige visjon, drivkrefter, kjerneegenskaper, styrker og verdier – de aspektene som betyr mest for dem. Når deltakerne har identifisert sine iboende egenskaper, vil de delta i relaterte kommunikasjonsøvelser som inkluderer bilder, fotografier og emosjonelt uttrykk. De vil bli kjent med kraften i tanker, språk og selvinnsikt, og vil øve på å utvikle kompetansen til bevisste valg. I tillegg inkluderer programmet verktøy som fokuserer på å utvide perspektivet, og hjelpe folk med å forstå at det finnes flere måter å oppfatte en gitt situasjon på. Dette fremmer empati, reduserer misforståelser og støtter konstruktiv dialog ved å fremheve verdien av parallelle perspektiver og lære å kommunisere effektivt om dem.

### 1.2 Utvalgte verktøy

Designe allianse, Drømmer, Inspirerende ledere, Supermann, Kognitiv triade, Perspektiv-/balanseøvelse, Ja- og Heldigvis/uheldigvis, Effekten av et bilde og Logiske nivåer.

Alle verktøy demonstreres, utføres og debriefes.

Det vil alltid være hjemmeoppgaver og fokusområder for deltakerne mellom de fysiske møtene.

Den metodiske prosessen tilrettelegges i gruppeprosesser:

**Visjon:** Designe allianse, Drømmer og Kognitive Triade.

**Identitet:** Inspirerende ledere, Supermann.

**Kommunikasjon:** Perspektiv/balanse, Ja – OG, - Heldigvis/uheldigvis.

**Impact:** Effekten av et bilde og Logiske Nivå.

### 1.3 Gruppeprosesser og deres betydning

Effekten og betydningen av gruppeprosesser

**Definisjon av en gruppe:**

En gruppe består av to eller flere individer som deltar i gjensidig sosial interaksjon. De jobber mot et

felles mål – i våre workshops: forandring og verdighet. Gruppen har en relativt stabil struktur med regler og roller i ulike sosiale situasjoner.

Medlemmene oppfatter seg selv som en del av gruppen, selv om gruppetilhørigheten er tidsbegrenset (Forsyth, 2018; Cappelen Damm, 2021).

Grupper tjener ulike behov, og det er flere grunner til at folk søker gruppe-medlemskap:

- Trygghet og tilhørighet gir styrke og innflytelse (Maslow, 1943).
- Gjennom samarbeid kan gruppe-medlemmer oppnå felles mål og gjensidige fordeler (Forsyth, 2018).
- Grupper oppfyller det grunnleggende menneskelige behovet for sosial tilknytning og fellesskap (Yalom & Leszcz, 2005).
- Å være en del av en gruppe fremmer en følelse av enhet og identifikasjon med andre, og kan styrke opplevelsen av verdighet og selvrespekt (Tajfel & Turner, 1979).

Gjennom felles interesser og samarbeid utvikles synergi – det vil si at gruppen oppnår mer sammen enn enkeltpersoner ville gjort hver for seg. Helheten blir større enn summen av delene (Johnson & Johnson, 2013; Cappelen Damm, 2021).

I opplæringen vår fokuserer vi mye på den kognitive triaden – hvordan situasjoner, tanker, følelser og handlinger henger sammen (Beck, 1976). Derfor utforsker vi alternative måter å tenke på og metoder for å bryte gamle mønstre. Når deltakerne deler sine perspektiver, fremhever det at det finnes utallige måter å tolke en situasjon på. Dette øker bevisstheten om valgene vi tar, og hvordan ulike tanker fører til ulike handlinger.

Det er viktig å understreke at grupper ikke nødvendigvis er mer effektive når de følger faste utviklingsstadier. En gruppe som opplever konflikt kan fortsatt være svært funksjonell (Tuckman, 1965; Wheelan, 2016). Konflikter er ikke nødvendigvis negative – tvert imot kan de være verdifulle læringsmuligheter. Vi bruker det som skjer i gruppen aktivt som en del av læringsprosessen. Hvis noen skaper forstyrrelser eller spenninger, håndteres det kollektivt. Enhver situasjon kan tilby læring, og ved å diskutere det åpent kan hele gruppen vokse (Yalom & Leszcz, 2005).

Mange deltakere har tidligere opplevd isolasjon og mangel på sosialt nettverk. Ved å delta i en gruppe har de muligheten til å bygge tillit, utvikle sosiale ferdigheter og danne nye forbindelser (Corey & Corey, 2020).

Noen har liten eller ingen selvtillit eller tillit til andre. Å være en del av en gruppe der alle er til stede med et ønske om forandring og vekst, bidrar til å styrke selvfølelsen deres. Når de er åpne og deler med andre, vekker det ofte takknemlighet, ydmykhet og empati (Neff, 2011; Brown, 2012).

## 1.4 Debrief og dens betydning

Hva handler egentlig debriefing om?

Debriefing er mer enn bare et sammendrag gjort etter en øvelse. Det er en bevisst, strukturert prosess der spørsmål veileder deltakerne til å reflektere over sine erfaringer og få dypere innsikt. I stedet for å fokusere bare på én isolert hendelse, er målet å relatere denne opplevelsen til deres bredere livskontekst (Fanning & Gaba, 2007).

### Livets sammenkopling

Tanken er at «alt i livet henger sammen», og én grunn til at folk kan føle seg overveldet eller fastlåst, er at de mister bevisstheten om hvordan ulike aspekter av seg selv og livet sitt henger sammen: tankene, følelsene, kommunikasjonen, handlingene og vanene deres. Debrief-prosessen hjelper deltakerne med å gjenkjenne hvordan reaksjonene deres i én situasjon kan gjenspeile mønstre som dukker opp andre steder (Sawyer et al., 2016).

For eksempel kan en deltaker som har en tendens til å bruke mange ord uten å komme til poenget, også slite med å starte oppgaver eller ta avgjørelser i livet. Å hjelpe dem med å øve på klarhet, presisjon og konsisthet under debriefen kan introdusere en ny kommunikasjonsvane. Denne nye mekanismen kan forbedre deres generelle evne til å handle (Tannenbaum & Cerasoli, 2013).

Mange autistiske personer kan ha problemer med å abstrahere, spontant koble opplevelser til bredere sammenhenger eller gjenkjenne personlige mønstre uten eksplisitt veiledning. Det ville være hensiktsmessig å bruke visuelle hjelpemidler, gi tid til refleksjon, gi korte eksempler (Milton, 2017; Sénécal et al., 2022; Gowen et al., 2019), og tilby spørsmål skriftlig (hvis mulig).

### Målet: Overførbarhet

Til syvende og sist er formålet med debriefing å fremme overførbarhet: evnen til å ta innsikt fra én kontekst og anvende den på andre områder i livet (Lincoln & Guba, 1985). Det handler ikke bare om å bearbeide det som skjedde under en aktivitet, men om å utvikle bevissthet og verktøy som kan føre til endring utover økten.

Siden litteraturen viser at det kan være vanskelig å generalisere ferdigheter fra én kontekst til en annen, er det nødvendig å gjøre overgangen eksplisitt: koble den fullførte øvelsen tydelig til mulige anvendelser i hverdagen, gi konkrete eksempler, bruk visuell støtte og sjekk forståelse med veiledede spørsmål. (American Psychiatric Association, 2013; Boisvert et al., 2007). La deltakerne velge det mest effektive kommunikasjonsmiddelet.

## 1.5 Hjemmeoppgaver og deres betydning

Beskrivelse:

Hjemmeoppgaver spiller en viktig rolle i å støtte autistiske personer på deres reise mot større uavhengighet, selvledelse og personlig vekst. Målet vårt er å hjelpe autistiske deltakere med å designe og leve det livet de ønsker ved å øve på- og anvende det de lærer hver dag på måter som respekterer deres unike styrker, behov og perspektiver.

Disse oppgavene fungerer som broer mellom læring og levesett, og gjør kunnskap om til meningsfull handling. De gir muligheter for myndiggjøring, bygging av selvtilit ved å feire små seire og fremgang i individets tempo. Økt selvtilit fremmer selvtilit, og selvtilit oppmuntrer til handling. Over tid fører konsekvent øvelse til meningsfulle, varige endringer i atferd og tankesett.

Dette programmet handler ikke bare om å diskutere ideer, det handler om å ta gjennomtenkte, bevisste handlinger.

## 1.6 Forstå og støtte nevrodivergens

Vi erkjenner at autistiske personer kan oppleve utfordringer som sensorisk sensitivitet, forskjeller i sosial kommunikasjon og vansker med eksekutiv funksjon. Oppgavene våre er utformet for å være fleksible og tilpasningsdyktige, slik at hver person kan engasjere seg i dem på en måte som føles håndterbar og meningsfull. Alle hjemmeoppgaver gis i forenklete instruksjoner med klare kriterier, eksempler og visuelle påminnelser om nødvendig.

## 1.7 Daglig innsjekk og gruppedelinger

Hver dag sjekker vi inn med flere deltakere for å utforske hvordan de planlegger å gå frem med hjemmeoppgavene sine. De deler sine kommende oppgaver med gruppen, noe som fremmer et støttende miljø der ulike perspektiver og strategier inspirerer alle. Dette delte rommet oppmuntrer til gjensidig læring og tilknytning, og hjelper deltakerne med å føle seg sett, hørt og verdsatt. Før deling gjennomgår deltakerne oppgavene for å sikre at de forstår målene fullt ut og føler seg trygge på sin tilnærming. Denne prosessen styrker klarheten og bidrar til å redusere angst eller usikkerhet rundt forventninger.

## 1.8 En måte å leve på

FROG, som JobAut-metodikken er basert på, er ikke bare et kurs. Det er en måte å leve på. Den virkelige transformasjonen skjer mellom programøktene når deltakerne aktivt integrerer nye ferdigheter og innsikt i hverdagen. Fokuset er på konsekvent handling, ikke perfeksjon. Selv små skritt fremover teller mye.

Hjemmeoppgaver er viktige medfaktorer i denne prosessen, og de gjør abstrakte konsepter om til levd erfaring. Ved å engasjere seg i disse oppgavene øver autistiske deltakere på ferdigheter fra den virkelige verden, bygger motstandskraft og involverer betrodd mennesker i sin vekstreise.

Tross alt, «du lærer ikke å svømme ved å sitte på elvebredden og se på vannet, uansett hvor lenge du ser på.» Motet til å trå til og prøve, selv når du er usikker – er det som bringer ekte læring.

### Skape meningsfulle, engasjerende oppgaver

Opgavene er utformet for å være meningsfulle, oppnåelige og hyggelige, og oppmuntrer deltakerne til å utvide komfortsonene sine på spennende og givende måter. Vi fokuserer på å gjøre oppgavene relevante for hver enkelt persons liv og ambisjoner, og fremmer dermed indre motivasjon.

Vi vektlegger kreativitet, selvtutfoldelse og lekenhet; elementer som kan forvandle utfordringer til muligheter for oppdagelse og glede. Deltakerne inviteres til å utforske hva som fungerer best for dem, og feire sin individualitet og fremgang.

## Støtte og myndiggjøring

Gjennom hele programmet får deltakerne oppmuntring og veiledning skreddersydd til deres unike erfaringer. Dette inkluderer å bekrefte følelsene sine, anerkjenne utfordringer og forsterke styrker. Vi oppmuntrer til en veksttankegang og minner deltakerne på at tilbakeslag er en del av reisen og verdifulle læringsmuligheter. Fremfor alt hedrer programmet hver autistisk person som ekspert i sitt eget liv, og gir dem mulighet til å lede sin endringsprosess med autonomi og selvtillit.

## 1.9 Bryte gamle vaner og bygge nye mønstre

Miljøet utenfor komfortsonen er der vi ønsker at mye av veksten og læringen skal skje.

Noen fordeler med å gå utenfor komfortsonen inkluderer:

- Økt selvtillit og evne til å takle livets endringer og utfordringer.
- Forbedret kreativitet.
- Økt tilpasningsevne.
- Positive effekter på mental helse.
- Ubehaget som oppleves kan utløse forbedret ytelse.

Fordeler for autistiske voksne

- Oppmuntrer til fleksibel tenkning ved å forsiktig utfordre rigide rutiner.
- Gir muligheter til å utvikle mestringsstrategier i ukjente situasjoner.
- Bidrar til å bygge motstandskraft i å håndtere sensorisk eller sosialt ubehag.
- Støtter vekst i sosiale ferdigheter ved å fremme spontane interaksjoner.
- Skaper et trygt rom for å øve på å tilpasse seg endringer samtidig som man får støtte steg for steg.

I tillegg har dette programmet som mål å bryte gamle vaner og fremme nye, mer fordelaktige mønstre. Når deltakerne forbereder seg til en spesifikk oppgave, har de en tendens til å stole på «gammel» kunnskap og tilnærme seg oppgaven på kjente måter. Målet vårt er å legge vekt på tilstedeværelse og oppmuntre til kreativitet og fantasi i øyeblikket, og aktivere nye deler av oss selv for å skape forandring og oppdage nye løsninger.

## 2. Modulene

### 2.1 Visjon og identitet

Blant unge som befinner seg utenfor tradisjonelle systemer og/eller i risikosoner, inkludert autistiske personer, er en vanlig utfordring mangel på positivt selvbilde og en trygg identitetsfølelse. Dette kan oppstå fra mange komplekse faktorer, som oppvekst og barndomserfaringer, samt nylige hendelser som oppsigelser, økonomiske vanskeligheter, usikkerhet og organisatoriske endringer. For autistiske personer kan tilleggsfaktorer som sensorisk følsomhet, sosiale misforståelser og vanskeligheter med å tilpasse seg endringer påvirke selvbildet og følelsen av tilhørighet ytterligere.

Vi mener det er viktig å bygge et sterkt fundament av identitet som gir hvert individ, inkludert autistiske deltakere – evnen til å stå trygt i seg selv, selv midt i livets utfordringer og raske endringer. En sterk følelse av identitet støtter også en persons evne til å finne, beholde og trives i arbeid.

Å bygge tillit til egen identitet gjennom meningsfulle samhandlinger med andre er et sentralt fokus, med følsomhet for ulike kommunikasjonsstiler, inkludert de som er vanlige blant autistiske personer.

Alle modulene foregår i gruppesammenheng, hvor individuelle og kollektive oppgaver deles og reflekteres over sammen. Disse miljøene er utformet for å være inkluderende og respektfulle overfor nevrodiversitet, slik at alle kan delta komfortabelt og autentisk.

Deltakerne oppfordres til å utforske og uttrykke sin identitet åpent. Mange, inkludert autistiske personer, har fortalt at før de ble med i programmet, følte de seg sjelden sett, hørt eller forstått, og ofte fryktet de å si ifra foran andre.

Modulen «Visjon og identitet» tilbyr målrettet støtte til selvtutfoldelse, og hjelper deltakerne med å føle seg mer anerkjent og forstått. Dette styrker selvbildet og følelsen av tilhørighet.

Medbestemmelse vektlegges gjennom hele programmet, der deltakerne aktivt former læringsmiljøet slik at det passer deres behov og preferanser. Denne tilnærmingen sikrer at alle, inkludert de med sensoriske eller sosiale forskjeller, føler seg inkludert og verdsatt. Filosofien bak FROG – som JobAut-metodikken bygger på – fokuserer på hver enkelt persons styrker, ressurser og egenskaper, snarere enn begrensninger. Dette fokuset er spesielt meningsfullt for autistiske deltakere, hvis unike talenter og perspektiver beriker gruppen og bidrar til et sterkere grunnlag for alle.

#### Viktige øvelser i Visjons- og identitetsmodulene inkluderer:

Aktiviteter som hjelper deltakerne med å identifisere og dele sine drømmer, lidenskaper og verdier, og gir rom for ulike stemmer og erfaringer. Daglig anerkjennelse og tilbakemelding forsterker positiv selvoppfatning.

Det finnes verktøy og teorideler inspirert av prinsipper fra kognitiv terapi.

Deltakerne lærer å gjenkjenne og håndtere tankemønstre som kan utfordre selvbildet deres, med praktiske verktøy for å bygge en mer positiv og robust identitetsfølelse. Spesiell oppmerksomhet rettes mot å støtte autistiske personer i å navigere sine unike kognitive opplevelser.

Gjennom denne tilnærmingen får autistiske voksne kunnskap om hvordan tankene påvirker følelsene og atferden vår, og hvordan det er mulig å være mer bevisst og selektiv i både egne tanker og atferdsmønstre. Dette kan hjelpe dem med å navigere livets utfordringer med mer motstandskraft.

## 2.2 Kommunikasjon og impact

Mange autistiske personer, spesielt de som navigerer overgangen til voksenlivet eller arbeidslivet, kan oppleve usikkerhet om hva de ønsker i livet. Dette kan være knyttet til vanskeligheter med å

identifisere passende karriereveier, sensoriske og sosiale utfordringer, eller mangel på tilgjengelig veiledning. Til tross for ønsket om å jobbe, fortsetter systemiske barrierer, mangel på tilrettelegging og ansettelsesprosesser å begrense deres tilgang til arbeid. Som et resultat kan noen oppleve perioder med demotivasjon, redusert aktivitet eller begrensede erfaringer med suksess og mestring. Disse faktorene kan også gjøre det vanskeligere å finne og beholde en jobb, spesielt hvis arbeidsmiljøet ikke passer godt eller hvis forventningene er uklare.

En tydelig retningssans støtter forutsigbarhet, selvtillit og fremgang. Det kan hjelpe enkeltpersoner med å ta informerte valg og bygge en sterkere følelse av mestringstro.

Handlingsplanlegging i kommunikasjons- og effektmodulene fokuserer på å bygge mot fremtiden, sette mål og identifisere stegene for å nå dem. Selv om fremtiden aldri er helt forutsigbar, understreker disse modulene at beslutninger tatt i nåtiden spiller en viktig rolle i å forme fremtidige resultater.

Viktige elementer i kommunikasjons- og påvirkningstilnærmingen for autistiske deltakere inkluderer:

**Fra selvinnsikt til meningsfull retning:** Modulene starter med fokus på identitet, selvforståelse og bygging av selvtillit. Derfra utforsker deltakerne sine unike styrker og interesser, og hjelper dem med å ta informerte valg om ferdigheter, karriereveier og miljøer som samsvarer med deres behov og verdier.

**Kommunisere med selvtillit:** Autistiske personer opplever ofte kommunikasjon annerledes. Disse modulene tilbyr praktiske verktøy skreddersydd for en rekke kommunikasjonsstiler, og hjelper deltakerne med å presentere seg autentisk og effektivt, med passende støtteverktøy, i sosiale og profesjonelle sammenhenger, inkludert jobbintervjuer.

**Forstå sosial påvirkning og interaksjon:** Gjennom strukturerte øvelser øker deltakerne sin bevissthet om hvordan kommunikasjon og atferd kan påvirke andre, og hvordan de kan navigere sosiale forventninger samtidig som de holder seg tro mot seg selv. Dette inkluderer strategier for å engasjere seg med potensielle arbeidsgivere, kolleger eller støttenettverk på måter som fremmer gjensidig forståelse.

**Kartlegge fremtiden:** Deltakerne blir veiledet til å identifisere hvordan en positiv fremtid ser ut for dem, og hvilke konkrete skritt de kan ta, i sitt eget tempo, for å bevege seg mot den. Dette gjøres ved å kartlegge drømmene sine og navngi verdiene sine, finne passende og mulige måter å opprettholde verdiene og skrittene som trengs for å komme nærmere drømmene/ønsket fremtid.

**Kreativ, mulighetsfokuset tenkning:** Programmet oppfordrer deltakerne til å tenke utover konvensjonelle baner. Ved å utforske mulighetsorientert kommunikasjon og fleksibel planlegging kan autistiske personer oppdage nye måter å uttrykke sine mål på og bygge en meningsfull fremtid på sine egne premisser. Coachingmetoden gir både spesifikke kommunikasjonsverktøy, og alle spørsmål fra jobbcoachene i denne metoden er rettet mot å fokusere på styrker og muligheter, snarere enn begrensninger.

### 3. Verktøyene

**Visjon:** Designe allianse, Drømmer, Kognitive Triade

#### 3.1 Designe allianse

**Rekvisitter:** Flip over og tusjer

**Hvordan:** Å designe allianse betyr at deltakerne i fellesskap designer hvordan de ønsker at atmosfæren og læringsmiljøet skal være gjennom hele opplæringen. På en plakett, som er synlig i lokalene hver dag, skrives alt de sier ned. Allianse tilrettelegges av jobbcoachene/instruktørene og er et felles resultat av hva gruppene er enige om.

**Hensikt:** Alle stemmer blir hørt, og deltakerne øver på å uttrykke behov, sette grenser og stille forventninger. To eller flere spørsmål er: «Hva trenger du for å føle deg trygg» og «Hvordan vil du bidra for å skape et læringsmiljø?» En felles allianse aktiverer kraft og ansvar ettersom deltakerne handler, tar ansvar og involverer seg, i stedet for bare å akseptere alt som det er. Det er en fin måte for dem å enkelt etablere en følelse av tilhørighet, sin rett til medbestemmelse og å bli raskt kjent med hverandre.

Trenerne vil også legge til tre retningslinjer på allianseplakaten. Disse tre retningslinjene er felles for hvert eneste sted der lyk-z-metodikken FROG er aktiv – som JobAut-metodikken er basert på.

De sier: «Fortell meg, så glemmer jeg det, vis meg, så husker jeg det, involver meg, så lærer jeg det» – Konfucius' lov – fremmer miljøet til å være med høy grad av involvering for å lære og forstå seg selv og skape et engasjerende læringsmiljø. «Ingen kan ta feil.» Dette er for å minne dem på at det ikke finnes noe riktig eller galt svar, de kan aldri være feil, uansett hva de sier eller gjør. «Et snev av fantasi er bedre enn all kunnskap i verden.» – Albert Einstein. Mye av metodikken involverer fantasi og kreativitet for å utforske nye ideer og se ting fra et annet perspektiv. Å være kreativ er også for mange en trygg måte å uttrykke tanker og følelser på (for eksempel kunst, musikk, skrijving eller håndverk), noe som tillater uttrykk uten press for å forklare. Kreative oppgaver kan også være beroligende og regulerende. Allianse holdes aktiv gjennom regelmessige innsjekkinger og er også dynamisk og foranderlig. Dette er også for å demonstrere at behov kan variere og endre seg gjennom hele prosessen.

**Visjon:** Designe allianse, Drømmer, Kognitive Triade

#### 3.2 Drømmer

**Rekvisitter:** Bøker/papirkartong og blyant

**Hvordan:** De vil drømme uten noen begrensninger. Hva vil du gjøre, og hva er dine ønsker/drømmer? I denne øvelsen er det ingen fysiske, psykologiske, økonomiske eller geografiske begrensninger! Alt teller, små og store drømmer. Dette inkluderer også drømmer fra konkrete kontekster og realistiske referanser.

**Hensikt:** Dette er en annen måte å bli kjent med hverandre i gruppen, og en utmerket måte å komme i kontakt med sin egen kjerne, indre ønsker, motivasjon og drivkraft. Ved å starte drømmeprosessen vil de også lettere vite hva som er viktig for dem og få et klarere bilde av sin egen retning i livet. Drømmen er ikke det viktigste her, formålet er det som aktiveres og avsløres når de gir seg selv full tillatelse til å drømme fritt.

Å nevne drømmene sine høyt for andre er også en forpliktelse. Ikke nødvendigvis drømmen, men alt de oppdager om sine egne verdier og hva som virkelig betyr noe. En forpliktelse til å holde seg på sporet og være tro mot sine egne ord. Å dele drømmer skaper også samhold og fellesskap.

**Visjon:** Designe allianse, Drømmer, **Kognitive Triade**

### 3.3 Kognitive Triade

**Rekvisita:** Flip over, tusjer, bøker/kartong og blyanter.

**Hvordan:** Deltakerne blir introdusert for tankens kraft gjennom en kognitiv triade, og ser sammenhengen mellom tanker, følelser og atferd. De vil se eksempler på sine egne tanker, følelser og atferd og gjenkjenne mønstre. De vil også få en dypere forståelse av tanker som fenomen, og følelser. På denne måten er det lettere å organisere seg enn å få panikk.

Hva mener vi egentlig med begrepet Tankens kraft?

Vår forståelse: En gitt situasjon vil skape en bestemt tanke, denne tanken vil føre til en følelse, og den følelsen vil påvirke individets atferd. Dette er tankens kraft. Denne modellen- **Den kognitive triade**- lar oss raskt forstå hvor stor betydning en tanke kan ha.

**Hensikt:** En tanke er bare en tanke, ikke mer, ikke mindre. Tanker kommer og går. Hvilken av dem holder vi fast ved? Hvilken av dem slipper vi taket i? Selve tanken kan ikke gjøre noen skade. Den er ikke farlig. Dette er VIKTIG å erkjenne. Inntil vi har nådd en slik erkjennelse, vil vår evne til å skape forandring bli satt på vent, og vi vil unødvendig utsette forandring på ubestemt tid.

Når du erkjenner og anerkjenner at en tanke bare er en tanke, og at det som betyr noe er hvor mye følelser, engasjement og tid du gir tanken, vil det skape ny handlefrihet for individet og gruppen.

Når vi sier at denne kunnskapen er avgjørende, er det fordi små tankejusteringer kan føre til store endringer og dermed ha en betydelig innvirkning på deltakerens evne til å lykkes.

En gjennomsnittsperson har omtrent 60 000-70 000 tanker på et døgn. 80 prosent av disse tankene er automatisk negative. Automatiske negative tanker og automatiske negative tankerekker er negative følelser som har en direkte innvirkning på vår fremtidige atferd.

Du kan ta kontroll ved å **skape nye tankerekker**. Dette skjer når du slutter å identifisere deg selv med de negative tankene.

Når man stiller spørsmål ved en automatisk negativ tanke, skapes det distanse til tanken. Økt bevissthet fører til økt evne til å påvirke situasjonen ved å velge alternativer. Et slikt atferdsmønster krever refleksjon. For å demonstrere nytten av den nye forståelsen, innsikten og kunnskapen, velger vi å ta den i bruk i en praktisk hverdagssituasjon for å fordype læringen [Hjemmeoppgave]. Etter

hvert som de bruker denne kunnskapen i hverdagen, oppmuntres de til å bli tankedetektiver. Personen er nå utstyrt med verktøy som lar han/henne velge og dermed snu en situasjon til det bedre. Med denne nye friheten vil hun kunne se mer optimisme i livet generelt.

**Identitet:** Inspirerende ledere, Supermann.

### 3.4 Inspirerende ledere

**Rekvisiter** bøker/kartong og blyanter, støttmateriell med lister over egenskaper og symboler.

**Hvordan:** Alle mingler. De stiller seg sammen to og to og stiller hverandre følgende spørsmål: "Hvilken leder eller person **inspirerer** deg? Hvilke **kvaliteter** har -repetér navn- som du liker? Finn tre egenskaper for hver inspirerende leder. På forhånd – Det er viktig at trenerne hjelper deltakerne med å tydelig koble egenskaper til konkret atferd.

Hvis noen ikke kan komme på noen som inspirerer dem, spør: hvilken film så du sist (eller hvilken konsert gikk du på, eller hvilken bok leste du)? Hvilken karakter i filmen likte du best? Hva var det med ham/henne du likte? Når øvelsen er over, vil de alle ha sin egen bok og en lang liste med egenskaper de har sett hos menneskene som inspirerte dem. La alle se på sine egne ord og la dem velge hva de trenger å være mer av. Hjelp alle med å finne et ord som virkelig resonnerer for dem – som de kan jobbe med. Her kan det være stor forskjell i samsvar med hva de ser og hva de er på dette tidspunktet.

**Hensikt:** Gjennom følelser, inspirasjon og å navngi folk de liker, får deltakerne skape bevissthet om sine egne kvaliteter og egenskaper. Å identifisere en rekke egenskaper ved seg selv er en aha-opplevelse og øker selvfølelsen/tilliten. Positiv eksponering av verdier og egenskaper skaper motivasjon og selvfølelse. Det skaper tillit til muligheten til å både bruke-aktivere og styrke de allerede egenskapene man har. Det skaper en tro på at det er mulig å forbedre disse egenskapene/egenskapene. Skaper begeistring, glede og selvtillit.

**Identitet:** Inspirerende ledere, Supermann.

### 3.5 Supermann

**Rekvisita:** Flip over og tusjer, bøker/kartong og blyanter, musikk.

**Hvordan:** Alle deltakerne har et blankt flip over ark festet på ryggen. De skriver på hverandres ark i tre runder. Runde 1: Hva ser de hos den andre personen som de liker/Anerkjennelser? Runde 2: Hva ønsker de å se mer av/mindre av hos den andre personen? Det er viktig at de skriver mer av og mindre foran ordene de velger. For eksempel mer humor, flere overraskelser og mindre selvbevisst, mindre stillhet. Runde 3: Minst én utfordring (!) – skriv ordet Utfordring foran. Dette kan være basert på noe de har hørt den andre personen si. Eksempel: Utfordring: å synge foran gruppen før programmet er slutt. Hver runde vil vare i 2–4 minutter. De skriver flere ganger på hver person – nye ideer vil dukke opp når de ser hva andre har skrevet.

Alle deltakerne legger arket foran seg og leser tilbakemeldingen.

De setter en tydelig sirkel rundt det ordet eller uttrykket de liker best. Hvis de setter en sirkel rundt «være mindre av», hjelper det med å gjøre dette uttrykket om til et «være mer av». F.eks.: vær mindre tilbakeholden = Si ifra! I tillegg skal de velge/ringe rundt minst én utfordring de er villige til å gjøre. De skal skrive denne utfordringen i bøkene sine, med en tidsbegrensning.

Det kan være setninger der som er nyttige og gode, og noe må kanskje oversettes til adjektiver.

De skal velge én (adjektiv). De kan komme fra et sted med motvilje mot å velge, og vi vil ikke hjelpe dem med å opprettholde dette mønsteret!

La dem alle dele høyt før de velger hva de vil ha på klistremerket sitt, eller i den kommunikasjonsstilen de foretrekker.

**Formål:** Å lære om seg selv og andre gjennom lek, musikk og bevegelse. Deltakerne blir overøst med anerkjennelse, egenskaper og styrker som andre ser i dem. De blir også utfordret på en morsom måte. Dette skaper selvtillit, samhold og fellesskap. Det skaper en leken energi – dette er uformelt og morsomt! Det handler også om å øve på valg og fokus. Hvem som skriver hva er ikke viktig, etterlater mysteriet.

**Kommunikasjon:** Perspektiv/balanse, Ja – og – Heldigvis/uheldigvis

### 3.6 Perspektiv/balanse

**Rekvisiter:** Bøker/kartong og blyanter, 6-8 A4-ark med de forskjellige perspektivene trykt på, 1 A4-ark med temaet trykt på. Tape for å markere de forskjellige perspektivene på gulvet.

**Hvordan:** Gruppen vil utforske – fysisk – de ulike perspektivene. De vil bruke litt tid på hvert perspektiv og legge merke til tanker, følelser og sansninger. De vil ta valg underveis: hvilket perspektiv er mest sant for deg akkurat nå, hvilket perspektiv er minst sant? Det er viktig at deltakerne tar seg tid til å virkelig dykke ned i ett og ett perspektiv. Underveis vil de dele sine tanker og erfaringer med hverandre, og i plenum. De vil ende opp med å velge et perspektiv som vil hjelpe dem fremover, og lære at dette alltid er mulig.

Det anbefales å gi klare instruksjoner, svært strukturerte sekvenser og økt tid til å bearbeide hvert perspektiv.

Å forstå eksistensen av flere perspektiver kan lettes gjennom visuelle hjelpemidler, konkrete eksempler og virkelige situasjoner, ettersom mange autistiske personer drar nytte av klare og utvetydige representasjoner (Dettmer et al., 2000).

**Hensikt:** Å oppdage og oppleve ulike perspektiver «på kroppen». Å forstå at det er mulig å velge ulike perspektiver å se seg selv eller verden med. Det finnes mange sannheter. Deltakerne kan velge sitt eget perspektiv (briller/tanker) som de ønsker å se verden gjennom. For å samarbeide i team, forstå seg selv og andre, er det viktig å forstå de ulike valgene av perspektiver og sannheter. Hvordan vi velger å se ting, situasjoner, forhold og hendelser utgjør en forskjell i livene våre. Vi har alle ulike sett med forutinntatte meninger, og å forstå at det finnes mange sannheter, gir mer fleksibilitet, tålmodighet og forståelse – noe som fremmer flere løsninger og sterkere samarbeid.

**Kommunikasjon:** Perspektiv/balanse, Ja – og – Heldigvis/uheldigvis

### 3.7 Ja – og!

**Rekvisiter:** Flip over og tusjer, bøker/kartong og blyanter, visuelle hjelpemidler for å indikere ordenes egenskaper.

**Hvordan:** Deltakerne blir introdusert for kraften i de valgte ordene gjennom en kort og morsom demonstrasjon av trenerne. Det vil bli brukt litt tid på idémyldring på flippen før deltakerne får dykke ned i opplevelsen av å endre ord. For å kunne forstå prinsippet om ja, og... skal deltakerne planlegge noe sammen. Enten et drømmehus eller en drømmeleilighet.

Hver setning starter slik: «Ja, og det jeg liker med det du sier er...», og deretter legger de til sin egen idé. Poenget er å bygge samtalen på noe de likte som den andre personen sa. Det er prinsippet de vil lære, og når de praktiserer dette i hverdagen, vil de tilpasse det slik at det føles mer naturlig i samtalen.

Det anbefales å tilby konkrete eksempler og visuelle modeller (et kort som viser: JA, MEN → effekt: blokkerer, lukker JA, OG → effekt: åpner, bygger... kunne?).

Det anbefales å gi deltakerne mer tid til å formulere svarene sine.

**Hensikt:** Hva skjer når du gir et kompliment og fortsetter setningen med «men ...»?

Hva skjer når du anerkjenner noe godt ved en situasjon og deretter avslutter setningen med “men”

Hva skjer når noen foreslår noe, og du starter svaret ditt med Ja, men...

= alt som har blitt sagt før MEN, vil bli glemt.

Vi møter alle et «ja, men» i livene våre, noen av oss opptil mange ganger om dagen. Det er en vanlig måte å uttrykke en uenighet på, å bli hørt eller å vise tvil. «Ja, men»-et har en effekt. Motstanden og tvilen kan skape usikkerhet, frustrasjon og mangel på åpen kommunikasjon.

Reduser bruken av ordet MEN i hverdagssamtaler. Med den nye måten å lytte til andre på, og når man svarer ja, vil det garantert gjøre en forskjell hos deltakeren, og hos den han/hun har en samtale med. Fordi implisitt i holdningen deltakeren har til å bruke sine ord og språk, vil deltakeren oppdage viktige nyanser. Denne atferden kan føre til mer åpenhet og frihet fra fordommer, noe som igjen vil gi deltakeren mer ro i sjelen og løsningsorientert beslutsomhet. Å endre ordene til en mer åpen, fleksibel og optimistisk måte å tenke – og snakke – på, vil også forhindre misforståelser og åpne for dialog med andre.

**Kommunikasjon:** Perspektiv/balanse, Ja- og – Heldigvis/uheldigvis

### 3.8 Heldigvis/uheldigvis

**Utstyr:** Flip over og tusjer, bøker/kartong og blyant. Det kan være nyttig med støttmateriell som for eksempel en oppgaveanalyse om hvordan man planlegger en tur.

**Hvordan:** Øvelsen gjøres stående i en sirkel med grupper på 3. Deltakerne planlegger en safaritur til Afrika sammen, der annenhver person starter hver setning med Heldigvis og Uheldigvis. Gi deltakerne i oppgave å planlegge en tur sammen. Turen skal være den samme som

demonstrasjonen. Én person i triaden starter historien med å gjenta det treneren sa. Den neste personen i triaden fortsetter historien ved å starte setningen sin med **Uheldigvis**. Husk å gi hverandre lange setninger å bygge videre på. Den tredje personen fortsetter historien med «Heldigvis...», deretter «Uheldigvis...», osv. Øvelsen fortsetter i et par runder til, slik at alle kan være både heldige og uheldige flere ganger.

Om nødvendig kan det være hensiktsmessig å tilby alternativer som å sitte, eller å gi deltakerne mer tid til å formulere setninger. Det kan også være nyttig å foreslå scenarier som er mer realistiske eller forankret i deltakernes interesser, noe som legger til rette for aktivisering av fantasien på en mer tilgjengelig måte (Grove et al., 2018). Når metodene er valgt, vil en oversikt over aktivitetene bli gitt.

**Hensikt:** Høyre side av hjernen er essensiell i denne øvelsen. Deltakerne må aktivere fantasien sin for å kunne komme opp med forskjellige heldige og uheldige scenarier. De fleste av dem er ikke vant til å bruke fantasien sin. Kunnskap om en åpen dialog og hvordan man kan bli mer løsningsorientert. Dette er viktige deler i kommunikasjon. To øvelser i rask rekkefølge vil gi deltakerne flere verktøy og skape en forbedret forståelse. Ord påvirker nervesystemet vårt og skaper følelser.

Øvelsen er ment å få ungdommene til å engasjere fantasien sin, og å bruke sin kunnskap om de forskjellige ordene til å åpne for muligheter og finne løsninger ved å bruke sine kommunikasjonsevner og riktig holdning til en situasjon. Her aktiveres høyre side av hjernen. For å bruke vårt fulle potensial i læring, må vi bruke begge sider av hjernen + skape en utviklende dialog. En utfordrende gruppedynamikk og evnen til å legge merke til denne typen "forstyrrelser" vil styrke både personen og situasjonen. De vil øve på evnen til å se positive elementer i en situasjon og bygge videre på disse. Det er derfor setningen starter med "Heldigvis". **Fordi det alltid finnes en løsning på en situasjon**. Ved å forstå og bruke dette prinsippet, vil en løsning vise seg mye raskere, og vi unngår forsinkelser og utsettelse av et mål eller en prestasjon. Det er et lite ord, og det er de små tingene som har størst innvirkning. Ordets kraft!

**Impact:** Effekten av et bilde og Logiske Nivå

### 3.9 Effekten av et bilde

**Rekvisiter:** Flip over og tusjer, bøker/kartong og blyanter, en liste over følelser og typiske bilder som kan representere de forskjellige følelsene.

**Hvordan:** Del 1: Bildepresentasjon. Bildene vises i den rekkefølgen de kommer fra. De skal definere og beskrive hva DE føler når de ser på bildene. Du kan hjelpe dem i gang med: Hva skaper dette bildet i deg? Hvis deltakeren svarer med en tanke, kan du som trener si: Når du tenker på sommeren, hvilken følelse vekker det i deg? Alle oppfordres til å komme med sine følelser rundt bildet.

Det er viktig å ledsage øvelsen med veiledede spørsmål, ekstra bearbeidingsstid og muligheten til å beskrive de visuelle elementene først og bare deretter den tilhørende følelsen, selv med lukkede spørsmål.

Del 2: Alle skriver en setning der de uttrykker noe om et bilde som vekker en følelse hos dem. De kan tenke på et av bildene fra presentasjonen, et de har sett et annet sted, eller rundt det siste bildet – (Isfjellet).

De skal lese setningene sine for gruppen.

Del 3: De skal nå ut for å ta sine egne bilder og gjennom bildet skape en følelse hos de andre deltakerne/trenerne. De skal ta et bilde av en situasjon triaden skaper eller bestemmer. Hver gruppe skal komme frem foran rommet når bildet deres vises. De andre deltakerne skal deretter gjette hvilken følelse den nåværende gruppen ønsker å illustrere/skape i bildet. Lag forbindelser til drømmen(e) sin(e). Hvor tydelig kommuniserer du det du ønsker til omgivelsene dine?

**Hensikt:** Kommunikasjon gjennom bilder, et bilde sier mer enn tusen ord. Illustrer hvordan bilder påvirker følelsene våre umiddelbart. Å gjenkjenne følelser og få et bredere følelsesspekter som kan påvirke deres atferd fordi atferd styres av følelser. Oppleve sammenhengen mellom tanker og følelser. Virkelig forstå hvor mange typer påvirkninger de blir utsatt for daglig. Bevissthet = 1. Vi vet at vi blir påvirket. 2. Tenke over. 3. Velge med omhu. De legger merke til viktigheten av å være bevisste på hvordan vi tillater og lar oss bli påvirket, og viktigheten av å bli bevisste på følelsene dette skaper i oss. Oppleve sammenhengen mellom tanke, følelse og atferd.

Arbeide i mindre grupper: Samarbeid, bidrag, fellesskap. Hvem er de i samarbeidet? Hvilken rolle tar de? Bevisst, ubevisst? Gjentakelse av «Ja OG» + «Heldigvis/Uheldigvis», praktisk erfaring. Bruke sine evner og handle på vegne av sine egne verdier. Lek, bevegelse, humor og eksponering.

Hva skaper en tydelig kommunikasjon? En stabil vei mot et felles mål? Hvordan er de tydelige?

Hvordan kan et bilde formidle det de ønsker å si? Overført til seg selv, hvordan kan de formidle og uttrykke det de ønsker å si? Hvordan kan de påvirke andre?

**Impact:** Effekten av et bilde og [Logiske Nivå](#)

### 3.10 Logiske Nivå

**Rekvisiter:** Flip over and tusjer, bøker/kartong og blyanter.

**Hvordan:** Uansett hvilken drøm de setter øverst, vil den bli stående. Drømmen skal under ingen omstendigheter byttes ut av andre enn deltakeren selv. Tegn en mal av de logiske nivåene (heretter referert til som L.L) med overskrifter og forklaringer på hva som skal skrives i L.L. Start fra toppen. Hva er drømmen din? Deltakeren kan bruke en av drømmene fra drømmeøvelsen, hvis det passer. I forskjellige trinn vil deltakerne fylle ut ord for ord, til de har ett ord (eller en setning) på hvert nivå. De vil tydelig se sammenhengene mellom sitt mål/visjon, identitet, kommunikasjon og påvirkning gjennom definerte verdier, konkrete aktiviteter som vil bringe dem fremover, støttende omgivelser og nettverk med mer.

**Hensikt:** En flott måte å koble sammen alle prikkene og læringsaspektene fra det frem til nå nesten 15 timene med opplæringsprogram. Deltakeren utforsker retning – kontroll – kontekst – mening – rekkefølge – oversikt. Et konkret verktøy for måloppnåelse basert på personlige verdier. Den logiske nivåmodellen kan brukes på mange forskjellige områder i livet, når du ønsker å oppnå eller utrette noe. Den er også strålende å bruke i samarbeidsoppgaver.

**Logiske Nivå** er et rammeverk og en prosess som er etablert for å samle og organisere informasjon. Denne tilnærmingen finnes i NLP (nevro-lingvistisk programmering). Vi bruker dette rammeverket for å gi både trener og deltaker en mulighet til å identifisere hva som er det beste stedet å begynne å jobbe mot en ønsket endring. De logiske nivåene lager en rekkefølge av aktiviteter der nivåene internt er organisert slik at de gradvis blir mer psykologiske, gir retning og er kraftfulle. Logiske nivåer hjelper oss å se både handlingen og personen. En person er ikke bare det hun/han gjør.

I tillegg til å være organisert i et strukturert system, påvirker nivåene hverandre. Logiske nivåer er et av de grunnleggende uttrykkene og verktøyene vi bygger workshopen vår på. Å jobbe med de logiske nivåene gir en oversikt over relevansen av hvem du er, og hva du gjør. Vi bruker logiske nivåer som et verktøy både i kartlegging og oppfølging av deltakerne på mange forskjellige områder. Visjonen/målet/drømmen på toppen må være noe hver celle lengter etter. Deltakeren trenger å kjenne seg motivert og lidenskapelig opptatt av målet.

## VEDLEGG

### *Vedlegg til A3.2*

**Øvelsesbeskrivelse av alle de 7 øktene som er inkludert i 15-timersprogrammet utviklet for autistiske voksne.**

**En strukturert metode utviklet for å støtte autistiske personer i arbeidslivet, slik at jobbcoacher effektivt kan veilede og legge til rette for deres integrering og suksess på arbeidsplassen.  
Basert på Lyk-z-metoden FROG**

#### **Metodisk prosess for autistiske voksne**

JobAut-metodikken følger en styrkebasert tilnærming som er skreddersydd for de unike behovene til autistiske voksne.

#### **Introduksjon**

Innenfor rammen av JobAut-prosjektet er det planlagt en egen opplæringsaktivitet for å støtte kapasitetsbyggingen til fagfolk som er involvert i å følge autistiske personer i deres personlige og profesjonelle utviklingsløp. Opplæringen er planlagt som en integrert prosjektkomponent og skal vare i omtrent 30–35 timer, noe som bidrar til en felles forståelse og konsekvent implementering av prosjekttilnærmingen.

Opplæringen er ikke bare utformet for å gjøre coacher kjent med verktøyene og strukturen i JobAut-prosessen, men også for å styrke dem i rollen som tilretteleggere og medledere. Sentralt i programmet er konseptet med den «usynlige linjen», et veiledende prinsipp som hjelper jobbcoacher med å opprettholde respektfulle grenser, slik at deltakerne kan ta eierskap til prosessen sin samtidig som de får full støtte.

Programmet er bygget på prinsipper fra **co-aktiv coaching** og **FROG-metodikken**, og fremmer tillit, autonomi og bærekraftig endring. Coachene trenes i par til å modellere effektivt medledelse og navigere i kompleks gruppedynamikk med klarhet, tilstedeværelse og medfølelse. Gjennom en strukturert, men fleksibel tilnærming vil de lære å holde rom, veilede grupprefleksjon og fremme miljøer der autistiske individer kan vokse, selvoppdage og trives.

## Day 1 Visjon, introduksjon, designe allianser og drømmer

Bolk 1, 2 timer

| Tid       | Aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Mål – kommentarer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.00-9.10 | <p>Velkommen</p> <p>Trenerne ønsker deltakerne velkommen og forteller dem noen ord om seg selv.</p> <p>Alle skriver navnet sitt på det oransje arket og setter det foran seg. Alle sier navnet sitt og hvor de kommer fra.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Deltakerne forstår hvor de er, hvorfor og hvem instruktørene deres er.</p> <p>Deltakerne får en første idé om innholdet i treningsprogrammet.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 9.10-9.25 | <p>Trenerne beskriver treningsprogrammet (se vedlegg: Introduksjon til FROG).</p> <p>Noen nøkkelord</p> <p>Bakgrunn og historie</p> <p>Resultater og antall deltakere</p> <p>Basert på vitenskap, underbevisst beslutningstaking Benjamin Libet, gruppeprosesser, kognitive prinsipper, co-aktiv coaching og lederskap.</p> <p>Sammenhengen mellom det første intervjuet, ICF og denne metodikken.</p>                                                                                                                                                                                                                          | <p>Deltakerne forstår opplæringsprosessen fullt ut. De forstår teorien bak den og det praktiske som er involvert i den (total varighet, varighet av økter, håndbøker, kombinasjon av aktiviteter, prosesslinje).</p> <p>Gi deltakerne en oversikt over dagen og trinnene de skal gjennomgå. Informer dem om pausen og oppfordre dem også til å be om ekstra pauser om nødvendig i løpet av økten.</p>                                                                                                                                                                                                                    |
| 9.25-9.35 | <p>Design allianser</p> <p>Deltakerne leser alle plakaten, og instruktørene lar dem si hva dette betyr for dem. Lag en ALLIANSE. Hva trenger alle for å skape et trygt rom? Skriv på en flippover.</p> <p>Når du er ferdig, be alle om å REKKE OPP HÅNDEN for å bli enige om Alliansen!</p> <p>Noen grunnleggende punkter fra gruppen kan være: Konfidensialitet, Ærlighet, Respekt, Lytting og ikke avbryting, Gi tid og rom for andres synspunkter og meninger, Støtte hverandre, Anerkjenne hverandres styrker og svakheter, Ikke dømme, Villige til å lære av hverandre, Ha det gøy, stille spørsmål når som helst osv.</p> | <p>Forpliktelse til treningsprogrammet og trygghet i gruppen. Dette er lederskap og å være ansvarlig for din egen personlige utvikling og velvære.</p> <p>Deltakerne skaper eierskap til sin egen prosess og programmet, og lar dem sette forventninger til seg selv og hva de ønsker og trenger fra omgivelsene. Å gå fra et passivt utgangspunkt om å bare «se hva som skjer» til i stedet å ta ansvar og sette sine forventninger og behov, er ansvarlig og lar deltakerne være i sentrum for sin egen læringsprosess. For å opprettholde det som ble viktig fra det første intervjuet, hva må de holde fast ved?</p> |
| 9.35-9.40 | <p>Demo– Drømmeøvelsen</p> <p>Trenerne viser en <b>demonstrasjon</b> av hvordan øvelsen skal gjøres. Trener 1 til trener 2: «Hva drømmer du om?» Trener 2 til trener 1: «Jeg drømmer om å gi ut min egen bok.»</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Deltakerne vil se og høre hvordan øvelsen skal utføres. Dette skaper forståelse.</p> <p>Dette er en øvelse i å drømme fritt uten barrierer eller begrensninger, eller kommentarer fra andre. Trenerne kan også gå rundt og mingle.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                    |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | <p>Trener 2 til trener 1: «Hva drømmer du om?»</p> <p>Trener 1 til trener 2: «Jeg drømmer om å se lyk-z-metodikken som et spill og en app.»</p> <p>Trener 1 til trener 2: «Hva drømmer du om?»</p> <p>Trener 2 til trener 1: «Jeg drømmer om å eie mitt eget sted i Palermo.»</p> <p>Trener 2 til trener 1: «Hva drømmer du om?»</p> <p>Trener 1 til trener 2: «Jeg drømmer om en helgetur på camping i skogen.»</p> <p>Sørg for at drømmene er virkelige, og gjør eksemplene tydelige. Som trenere nevner dere to drømmer hver.</p> <p>Deltakerne skal ha én drøm hver med alle de omgås.</p> <p>Instruksjoner:<br/>Du skal nå mingle med alle. Ta med deg boken og en blyant, og det er en stående øvelse. For hver ny deltaker du møter, spør du (navn) – hva drømmer du om? Den andre personen vil stille deg det samme spørsmålet. Skriv din egen drøm i din egen bok. Etter at begge to har nevnt drømmen sin, går du videre til en annen deltaker. Sørg for å snakke med alle og nevne en <b>ny</b> drøm for hver ny person.</p> <p>Ingen økonomiske, geografiske eller fysiologiske begrensninger.</p> <p>Selv om de kan drømme fritt, er det viktig at de valgte drømmene kan være tilstrekkelig konkrete og realistiske slik at de kan integreres i prosessen og omdannes til praktiske trinn. Deltakeren kan bruke flere drømmer fra listen over jobbmatcher som ble oppdaget i forrige trinn (ICF).</p> | <p>Bevegelse er viktig, og deltakerne beveger seg, står og går rundt under øvelsen. Forandring starter med én bevegelse, enten det er gjennom tanker eller fysiske bevegelser.</p> |
| 9:40-9.55  | <p>Deltakerne mingler</p> <p>Jobbcoachene er tilgjengelige og til stede, og tilbyr ytterligere instruksjoner eller alternative metoder om nødvendig.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Lær hvordan du navngir drømmer, skap inspirasjon. Å dele gamle og nye drømmer, ambisjoner og håp frigjør visjon og drivkraft.</p>                                               |
| 9.55-10.05 | <p>Kort pause. Minn dem på å drikke vann og server fersk oppskåret frukt og nøtter/kjeks.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Hvordan fungerer intensjonen din? HHH – hvor er vi? Hvor skal vi? Hvem trenger oppmerksomhet? Disse er utelukkende ment for co-leaderne fordi de</p>                            |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | trenger pausen til å debriefe og planlegge de neste stegene.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 10.05-10.20 | <p>Lese og prioritere drømmelisten og se sammenhenger. Én etter én leser de drømmene sine høyt. I et rom med 9 deltakere vil de ha minst 8 drømmer på listen sin. Sørg for at de starter hver setning med «Jeg drømmer om/om».</p> <p>Sørg for å invitere alle til å lese listen sin høyt. Inkluder alternative alternativer, som mediert lesing, fleksibel turtaking eller muligheten til å reservere seg mot lesing om nødvendig.</p> <p>Neste trinn – velg dine 3 beste og merk dem med 1, 2 og 3.</p> <p>Neste trinn – sett en dato. En konkret dato med måned og år og dag/partall – hvis det er mulig.</p> <p>Alle leser sine tre beste drømmer høyt igjen – med forfallsdatoen de har satt for seg selv.</p> <p>Sørg for at alle leser og sørg for at alle starter setningen med «Jeg drømmer om/om».</p> <p>Fellesnevner<br/>Be dem se på de tre beste drømmene. Finn deres fellesnevner. Hva er ett ord (ofte verdi) som kombinerer de tre?</p> <p>Gi avklaring og gi konkrete eksempler.</p> <p>Alle sier den valgte nevneren sin med «(fellesnevneren) er viktig for meg».</p> <p>Alle skriver fellesnevneren på et klistremerke og setter det på brystet.</p> | <p>Klarhet og inspirasjon. Å navngi drømmene sine høyt gjør dem mer virkelige. Valgkompetanse. De må også velge en topp 3-liste, noe som får dem til å handle og ta ansvar for sine egne verdier og en bevisst beslutning om hva som betyr mest. Ved å legge til en dato blir det virkelig og i praksis, og de forventer også noe av seg selv, i stedet for å oppfylle forventninger fra andre.</p> <p><b>Fellesnevneren</b> er en gylden essens av de høyest prioriterte drømmene og sier mye om hva som er viktig for individet.</p> |
| 10.20-10.30 | <p>Drømmer og følelser</p> <p>Idémyldre eksempler på følelser. Hvilke/hvor mange kan de nevne? Skriv dem ned på en flippover (glad, trist, entusiastisk osv.). Gi en strukturert visuell liste over følelser, med visuelle hjelpemidler hvis mulig.</p> <p>Spør: Hvordan vil du føle deg når du lever drømmen din? De vil finne en eller to følelser de vil ha når de lever drømmen sin. De skriver ned følelsen</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Deltakerne kommer i kontakt med visjonen sin gjennom følelsene sine. Dette styrker deres evne til å oppfylle drømmene sine.</p> <p>Øv på å sette navn på følelsene sine og se alternativene.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | ned i boken sin. Sett av tilstrekkelig bearbeidingstid. Snakk om drømmen i et her-og-nå-perspektiv. Bruk «NÅR» og ikke «hvis».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 10.30-10.40 | Be alle om å skrive og presentere en setning som kombinerer den viktigste drømmen, fellesnevneren og følelsen de har når de lever drømmen sin, pluss én relevant jobb fra jobbmatchingen. Tilby visuelle hjelpemidler som tydelig demonstrerer de fire elementene som skal kombineres, konkrete eksempler og tillat lengre behandlingstid.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Alt de sier og gjør i denne opplæringen er knyttet sammen. Øk bevisstheten om sammenhenger og selvet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 10.40-10.50 | <p>Introduksjon til debrief</p> <p>Spør dem hvordan de forstår ordet «debrief».</p> <p>Forklar ordet og hva vi mener med det, og hvorfor det er viktig. Nøkkelord = alltid etter at en øvelse er gjort. Fordyper læringen og forståelsen. Å praktisere kunnskap ved å verbalisere er ett skritt nærmere forståelsen de trenger for nye løsninger.</p> <p>Der det er mulig, kan de bruke skriftlige skjemaer og få tid til å skrive ned svarene sine før de deler dem muntlig.</p> <p>Debrief-spørsmål: Hvordan var det å drømme? Hva var nytt? Hva lærte du? Hvilken følelse skrev du ned? Hvor ofte har du den følelsen i dag? Når dukker den opp? Hvordan er drømmen knyttet til jobbmachten? Hvordan ser du for deg en perfekt dag på jobb? Takk til hver person etter å ha delt.</p> | Klarhet og oversikt. Fordypning av læringen. Mestring av å dele noe de har lært, noe nytt, bygge identitetskapital. Deling verbalt og valg av hva man skal dele, bli tydeligere og mer forståelig også for omgivelsene.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 10.50-11.00 | <p>Avslutning og hjemmeoppgave</p> <p>Gi klare, visuelle instruksjoner med definerte tidsrammer og konkrete eksempler.</p> <p>Forklar hjemmeoppgaven og dens formål:</p> <p>Hjemmeoppgaver er en viktig del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.</p> <p>Dagens hjemmeoppgave: Tenk på drømmen sin mens de, om mulig, lytter til favorittmusikken sin. Hvis det ikke er mulig med musikk, be dem tenke på drømmen sin i et par minutter hver dag frem til neste økt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>En oppsummering for deres egen del om hva de tar med seg fra i dag. Gjentakelse er den eneste måten hjernen kan huske og lære på. Husk å takke hver og en for at de deler! Kraften i å bli takket: Å uttrykke takknemlighet får andre til å føle seg verdsatt, noe som forsterker tillit og tilknytning.</p> <p>Takknemlighet flytter oppmerksomheten din mot det som er positivt, noe som øker følelsen av velvære. Når du takker noen, forsterker du deres oppførsel.</p> |

|  |                                                                                                                                                                                    |                                                                            |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Hvordan påvirker favorittmusikken deres drømmene deres? Hva påvirker musikken?</p> <p>Avslutning:<br/>Hva tar de med seg fra i dag? Hvordan kan de bruke dette i hverdagen?</p> | <p><b>Husk undersøkelsen – den må gjøres på slutten av økt 1 og 7!</b></p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|

## Dag 2 Visjon, kognitive triade

### Bolk 2, 2 timer

| Tid       | Aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Mål - kommentarer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.00-9.10 | Velkommen<br>Trenerne ønsker deltakerne velkommen og spør dem hva de husker fra forrige økt.<br>Repetisjon er den eneste måten hjernen kan tro på noe på.<br>Ved å gjenopprette kontakten med dagen før hver morgen, vil det skape oversikt og forutsigbarhet, og det vil være en repeterende måte å starte dagen på.                                                                                                                                                                                                                                                                | Skap tilstedeværelse og trygghet i gruppen.<br>Gi deltakerne en oversikt over dagen og stegene de skal gjennom. Informer dem om pausen og oppfordre dem også til å be om ekstra pauser om nødvendig i løpet av økten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 9.10-9.30 | Hjemmeoppgave<br><br>Be deltakeren om å navngi hjemmeoppgaven fra forrige økt.<br><br>Inviter alle til å si noe om hjemmeoppgaven, også de som ikke har gjort øvelsen. Gi muligheten til å ikke dele. Gi tilstrekkelig tid til å bearbeide den.<br><br>Eksempler på spørsmål: Hvordan påvirket favorittmusikken deres drømmen deres? Hva påvirker musikken?<br><br>Hvis ikke øvelsen er gjort: hva kom i veien? Avhengig av svaret kan treneren spørre: Er dette en vanlig ting i livet ditt? Hvordan påvirker dette fremtiden din?                                                  | Skap tilstedeværelse, refleksjon og tilknytning.<br><br>Hjemmeoppgaver er en sentral del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.<br><br>Læringsprosessen fortsetter å vokse når de integreres i deltakernes naturlige omgivelser.                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 9.30-9.55 | Introduksjon av tanker som fenomen - kognitiv triade.<br><br><i>Tanker som fenomen:</i> Vi har omtrent 60 000–80 000 tanker hver dag. En tanke er bare en tanke, og tanker kommer og går. Omtrent 80 % av tankene våre er automatisk negative tanker, og de bestemmer vår nåværende og fremtidige atferd. De kan være bevisste og ubevisste.<br><br><b>Eksperiment:</b> Er du villig til å delta i et tankeeksperiment? Bra! Hvis du er komfortabel med det – lukk øynene og lytt til ordene jeg sier. Hold øynene åpne hvis du vil.<br><br>Ord som skal gis med tid til å bearbeide | Deltakeren vil kunne identifisere automatiske negative tanker når de dukker opp, og vite at de bare er tanker. De vil kunne skille mellom en tanke og en følelse. Denne kunnskapen vil skape en følelse av orden og oversikt der det tidligere var kaos. De vil føle sammenhengen mellom en situasjon, tanker i en situasjon, følelsene tankene skaper, og hvordan følelser fører til handlinger/atferd i kroppen.<br><br>Hvordan et negativt tankemønster påvirker både veien mot drømmen og selve drømmen, og hvordan det kan påvirke omgivelsene på en uheldig måte. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>imellom: F.eks. – «Sitron, fotballkamp, sommerferie, stige, sjokolade, peis og slange.»</p> <p>Hvilket av ordene er fortsatt til stede i tankene dine? Hva skjedde? = forskjellige ord skaper forskjellige følelser hos hver og en.</p> <p>Og med dette eksperimentet plasserte jeg en tanke i hodet ditt.</p> <p>Tanker du har og som reiser gjennom tankene dine daglig, kan være dine egne, eller de kan ha blitt plassert der av familiemedlemmer, venner, sjefen din, lærere, andre fra barndommen din osv.) såkalte lærte tanker.</p> <p>Det er en veldig liten sannsynlighet for at dine daglige og tilbakevendende tanker er dine egne.</p> <p>Poenget er at vi tror at ANT er sann, og derfor sjekker vi ikke ut andre tanker som mulige sannheter i en situasjon.</p> <p><b>Den kognitive triaden</b></p> <p><i>Be gruppen om et eksempel på en negativ tanke. Tegn trekanten som representerer den kognitive triaden på en flippover.</i></p> <p><i>Bruk eksemplet fra gruppen på T-en (tanken).</i></p> <p><i>Spør deltakeren som kom opp med tanken: når du tenker tanken ... hvordan/hva føler du? Og når du føler ... Hvordan oppfører du deg/hva gjør du?</i></p> <p><i>Forklar kort hvordan dette veldig lett kan bli til en ond sirkel, eller med andre ord; en nedadgående spiral.</i></p> <p><b>En felle</b></p> <p><i>Ta to biter med tape og lag en X midt i halvsirkelen. Spør gruppen: Se for deg dette som en felle. Hvordan ser din personlige felle ut? (Be alle om å identifisere en felle. Eksempler: bjørnefelle, revefelle, et hull i</i></p> | <p>Når vi sier at denne kunnskapen forsvaret sin plass, er det fordi små tankejusteringer kan føre til store endringer og dermed ha en betydelig innvirkning på deltakerens evne til å lykkes. Skape nye tankemønstre. Tankemønstre som du vet er passende og vil lede deg mot målet du har satt deg selv. Som er oppmuntrende og støttende og gir gode følelser. Dette skjer når du slutter å identifisere deg med de negative tankene som ofte også er lærte tanker.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p><i>bakken, et nett fra et tre osv.)</i></p> <p>Hver av dere har nå beskrevet konseptet med tankefeller i et bilde</p> <p>Hva skjer når vi blir fanget i en tankefelle? = inaktivitet/passivitet</p> <p>En person som er sterkt påvirket av negative tanker vil ofte føle seg lammet og ute av stand til å handle. Resultat = inaktiv, passiv</p> <p>Målet vårt i FROG er å skape en bevissthet rundt negative tankefeller (ikke eliminere dem). Fordi økt bevissthet øker vår evne til å påvirke situasjonen ved å velge noe annet som er mer passende.</p> <p>I FROG brukes kunnskapen om negative tankefeller som et av mange verktøy for å bringe deltakerne fremover. <b>Det er ikke terapi!</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 9.55-10.05  | Kort pause. Minn dem på å drikke vann og server fersk oppskåret frukt og nøtter/kjeks.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Hvordan fungerer intensjonen din? HHH – hvor er vi? Hvor skal vi? Hvem trenger oppmerksomhet?                                                                                                                                                                                                              |
| 10.05-10.20 | Arbeid i triader, kognitive triader laget på gulvet. Roter og still deg i de forskjellige hjørnene, og forklar hjørnet ditt og hvordan de henger sammen. Kom opp med forskjellige tankefelle-scenarier. Gi tydelige instruksjoner og definer trinnene separat. Gi tydelige eksempler.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Se tydelig sammenhengen mellom tanker, følelser og atferd. Å navngi begrensende tanker og uttrykke dem verbalt lar deltakerne både bli kjent med seg selv og tankemønstre, og se at disse er vanlige og normale begrensende tanker blant andre på deres alder.                                             |
| 10.20-10.30 | Arbeid i triader, kognitive triader laget på gulvet. <b>Løsninger.</b> Bryte syklusen. Kom opp med ulike løsninger for å bryte syklusen og løse opp tankefellene. Rotere og stå i forskjellige hjørner for å skape ulike måter å komme frem til løsninger på. Gi tydelige instruksjoner og definer trinnene separat. Gi tydelige eksempler. De kan også velge arbeidsliv, kolleger, arbeidsrutiner og andre lignende scenarier som utgangspunkt.                                                                                                                                                                                                                                                            | Se tydelig sammenhengen mellom tanker, følelser og atferd, også i de gunstige mønstrene som er optimistiske og smarte. Identifiser alternative måter å bryte et begrensende mønster og skape nye – ved å evaluere og endre tanker, gjennom følelser og valg eller gjennom atferdsendring/aktivitetsbasert. |
| 10.30-10.40 | Deling i plenum<br>Deres erfaringer, ulike eksempler på scenarier og ulike løsninger                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Alt de sier og gjør i denne opplæringen er knyttet sammen. Øk bevisstheten om sammenhenger og selvet.                                                                                                                                                                                                      |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | Noen ord om samarbeidet og erfaringene fra samarbeidet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Lær av gruppeprosessen og de ulike refleksjonene. Flere løsninger og flere alternativer.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 10.40-10.50 | <p>Debrief</p> <p>Fordype læringen. Eksempler på spørsmål er «Hva vet du om tanker nå?» «Hva var nytt for deg?» «Hva blir ditt neste steg, med det du nå vet om tanker?»</p> <p>«På hvilken måte vil denne nye kunnskapen hjelpe deg med å komme nærmere din relevante jobb?»</p> <p>«Hvordan vil du gjøre dette til din beste vane?»</p>                                                                                                                                                                                             | Klarhet og oversikt. Fordypning av læringen. For mange deltakere er dette en av de viktigste øvelsene med et ekstremt kraftig verktøy som kan skape store endringer.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 10.50-11.00 | <p>Avslutning &amp; Hjemmeoppgave</p> <p>Gjenta hensikten med hjemmeoppgavene. Hjemmeoppgaver er en viktig del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen. Dagens hjemmeoppgave: Øv på løsningene de alle kom opp med fra arbeidet i triadene.</p> <p>Avslutning:<br/>Hva tar de med seg fra i dag? Hvordan kan de bruke dette i hverdagen? Hvilke nye, mer optimistiske tanker har du om å finne en jobb? Beholde en jobb? Sørge for at du trives på din valgte arbeidsplass?</p> | <p>En oppsummering for deres egen skyld av hva de tar med seg fra i dag. Gjentakelse er den eneste måten hjernen kan huske og lære på.</p> <p>Husk å takke hver og en for at de deler! Kraften i å bli takket:<br/>Å uttrykke takknemlighet får andre til å føle seg verdsatt, noe som forsterker tillit og tilknytning.</p> <p>Takknemlighet flytter oppmerksomheten din mot det som er positivt, noe som øker følelsen av velvære. Når du takker noen, forsterker du deres oppførsel.</p> |

## Dag 3 Identitet, inspirerende ledere

### Bolk 3, 2 timer

| Tid       | Aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Mål-kommentarer                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.00-9.10 | Velkommen<br>Trenerne ønsker deltakerne velkommen og spør dem hva de husker fra forrige økt. Ved å gjenopprette kontakten med dagen før hver morgen, skapes oversikt og forutsigbarhet, og det blir en repeterende måte å starte dagen på.                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Skap tilstedeværelse og trygghet i gruppen.<br>Gi deltakerne en oversikt over dagen og stegene de skal gjennom. Informer dem om pausen og oppfordre dem også til å be om ekstra pauser om nødvendig i løpet av økten.                                                                    |
| 9.10-9.25 | Hjemmeoppgave<br><br>Be deltakeren om å navngi hjemmeoppgaven fra forrige økt.<br><br>Alle vil si noe om hjemmeoppgaven, også de som ikke har gjort øvelsen.<br><br>Eksempler på spørsmål: Hva la du merke til ved dine egne tanker? På hvilken måte påvirket tankene dine følelsene dine? Hvordan tok du kontroll over tankene, følelsene og atferden din? Hva ble annerledes?<br><br>Hvis du ikke gjorde øvelsen: hva kom i veien? Avhengig av svaret kan treneren spørre: Er dette en vanlig ting i livet ditt? Hvordan påvirker dette fremtiden din. | Skap tilstedeværelse, refleksjon og tilknytning.<br><br>Hjemmeoppgaver er en sentral del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.<br><br>Læringsprosessen fortsetter å vokse når de integreres i deltakernes naturlige omgivelser. |
| 9.25-9.30 | Demo, Inspirerende ledere. Trenerne bytter tydelig bøker (ark).<br>Trener A: «Hvilken leder/person inspirerer deg?»<br>Trener B: Gandhi (som et eksempel, velg noe som er sant for deg).<br>Trener A: «Hvilke egenskaper/karakteristikk liker du ved Gandhi?»<br>Trener B: «Han er banebrytende, modig, fredelig.»<br>Trener A skriver ned egenskapene i Trener Bs bok.<br>Trenerne bytter roller, og Trener B spør deretter Trener A hvilken leder/person han/hun er inspirert av, osv. Trener B skriver ned As svar i As bok.                          | Å bli bevisst på dine egne kvaliteter.                                                                                                                                                                                                                                                   |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                      |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>Sørg for at du demonstrerer både en god leder/verdensleder og en venn eller et familiemedlem hver.</p> <p>Gi visuelle hjelpemidler og konkrete eksempler.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                      |
| 9.30-9.50   | <p>Mingleøvelse, Inspirerende ledere del 1.</p> <p>De mingler. De går sammen to og to og stiller hverandre følgende spørsmål:</p> <p>Person A: «Hvilken leder eller person inspirerer deg?» Person B: «xxxx»</p> <p>Person A: «Hvilke egenskaper/kvaliteter har -Gjenta navnet- som du liker?» Person B: «xxx, yyy og zzz» Finn tre egenskaper for hver inspirerende leder.</p> <p>Person A skriver ned på Bs oransje ark/bok. De skriver ikke navnet på personen som inspirerer dem, bare egenskapene. Så bytter de roller, og B stiller spørsmålet til A, og B skriver As svar inn på As oransje ark.</p> <p>Hvis noen ikke kan komme på noen som inspirerer dem, spør: hvilken film så du sist (eller konsert gikk du på, eller bok leste du)? Hvilken karakter i filmen likte du best? Hva var det med ham/henne du likte? På denne måten blir deltakeren «lurt» til å forstå øvelsen.</p> <p>De tar med sin egen oransje papp/bok når de går videre til neste minglepartner. For hver ny partner de mingler med, finner de en ny leder/person/figur de er inspirert av. Alle mingler med alle. Det er helt greit å mingle med samme person to ganger, i stedet for at deltakeren står rundt og venter.</p> | <p>Spennning, glede, positivitet, kreativitet, inkludering.</p>                                      |
| 9:50-10.00  | <p>Kort pause</p> <p>Minn dem på å drikke vann og server fersk oppskåret frukt og nøtter/kjeks.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>Hvordan fungerer intensjonen din? HHH – hvor er vi? Hvor skal vi? Hvem trenger oppmerksomhet?</p> |
| 10.00-10.15 | <p>Inspirerende ledere del 2 – deling av listen sin.</p> <p>Når øvelsen er over, vil alle ha sin egen bok og en lang liste over egenskaper de har sett hos menneskene som inspirerte dem. La alle lese høyt alle egenskapene de har på listen sin. Hvis noen har en setning/frase, hjelp dem med å omformulere den til et adjektiv/egenskap. Eksempel: «Han er så</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Muligheter, selvtillit, håp, inspirasjon, retning, ro</p>                                         |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>flink til å få ut et budskap»</p> <p>Gi visuelle hjelpemidler hvis mulig. I plenum, hjelp til med å omformulere setningen til et adjektiv. Spør: «Hva er det som gjør noen flinke til å få ut et budskap? «Han eller hun er TYDELIG», så TYDELIG er adjektivet, og den som eier frasen skriver ordet TYDELIG ved siden av setningen.</p> <p>La 1–3 deltakere lese listen sin én gang til, nå med en klar og ren liste over egenskaper. Fortell dem deretter: «Det du har på listen din, kan du BARE gjenkjenne hos andre fordi du også har egenskapene og egenskapene! Du eier dem, og dette er den eneste måten du kan gjenkjenne dem hos andre.</p> <p>PAUSE (gi dem en pustepause i 5 sekunder slik at de kan fokusere på nytt). VIKTIG.</p> <p>«Du vil ikke kunne gjenkjenne disse egenskapene hvis du ikke eier disse egenskapene. Det kan være at noen av egenskapene sjelden brukes, men de er fortsatt tilstede i deg.»</p> <p>Fortell dem deretter om resonans og dissonans, og hvordan nevrofysiologi hevder at vi ikke kan gjenkjenne noe vi ikke eier. Du sier også at noen av egenskapene selvfølgelig kan være veldig lavt rangert på skalaen, eller ubrukt, men de EIER dem fortsatt uansett, og de står fritt til å begynne å bruke dem i dag. Spørsmålet er om de har fokusert på og brukt egenskapene og egenskapene for sin egen skyld. Fra nivå 3, velg én deltaker og be vedkommende lese listen sin høyt igjen. Denne gangen, la deltakeren si «Jeg er ...» foran hvert ord. (Hvis du har tid, gjenta denne prosessen med hele gruppen).</p> |                                                                                                                                                                                                                 |
| 10.15-10.30 | <p>Inspirerende ledere del 3 – velg en egenskap.</p> <p>Gi konkrete eksempler og visuelle hjelpemidler.</p> <p>Sjekk med en deltaker: Hvilken av disse egenskapene ønsker du å bli mer av? Eller: Hvor trenger du å øke styrken din? John svarer: «Å være modig». Trener: Bra! På en</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Skape bevissthet om egne kvaliteter og egenskaper</p> <p>Øke selvtillit/følelse</p> <p>Kvaliteter en deltaker gjenkjenner hos en annen person som han/hun bare kan gjenkjenne fordi han/hun besitter dem</p> |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>skala fra 1–10, hvor modig er du idag? (1 er lav, 10 er høyest) John: 4 Trener: Hvor skulle du ønske du var? John: «10». La alle se på sine egne ord og la dem velge hva de trenger å være mer av. Hjelp alle med å finne et ord som stemmer overens med hva de kan jobbe med. Her kan det være stor forskjell i samsvar med hva de ser og hva de er på dette tidspunktet. Muligheten som byr seg nå, er at de kan begynne å fokusere mer på de egenskapene de ønsker å begynne å bruke og være mer av. Hvis John ønsker å være mer modig, fordi det vil være bra for ham, begynner det nå. La dem skrive den valgte egenskapen de ønsker å være mer av på et klistremerke på genserne sine. Gir eksponering av en verdi som vil skape motivasjon og fryktløshet. Resultat: Positiv eksponering av verdier og egenskaper = Motivasjon = Selvtillit = tro på at det er mulig. I de kommende øvelsene og arbeidet stiller både du og deltakerne hverandre spørsmålet: «hvor modig (eller annen egenskap) er du nå på en skala fra 1–10.» Avhengig av svaret kan det neste spørsmålet være: «Hvordan vil det se ut når du er modig på 10?»</p> | <p>(i større eller mindre grad).</p> <p>Positiv eksponering av verdier og egenskaper skaper motivasjon og selvtillit. Skaper tillit til muligheten til å styrke de egenskapene man har.</p> <p>Bevissthet om at man kan styrke de egenskapene man ønsker mer av.</p> <p>Positiv eksponering av verdier og egenskaper skaper motivasjon og selvtillit. Det skaper en tro på at det er mulig å forbedre disse egenskapene/egenskapene.</p> <p>Bli kjent med de egenskapene man ønsker å være mer av.</p> <p>Skaper begeistring, glede, positivitet, kreativitet, inkludering, dialog, flyt. Muligheter, selvtillit, håp, inspirasjon, retning, fred, styrket selvtillit/identitet.</p> |
| 10.30-10.45 | <p>Oppsummering. For eksempel:<br/>Hvilken egenskap valgte du?<br/>Hva gjør den spesifikke egenskapen viktig for deg?<br/>Hvordan var det å høre at dette handler om deg?<br/>Hvordan var det å gjenkjenne egenskaper hos andre mennesker? Hvordan var det å mingle med andre? Hva lærte du av denne øvelsen? Hva var nytt? Hvordan kan du bruke dette i hverdagen? Hvordan er den valgte egenskapen knyttet til din fremtidige arbeidsstilling?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Valg/konsekvens, mål og mening</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 10.45-10.50 | <p><b>Hjemmeoppgave:</b> Bruk den valgte egenskapen i praksis. Bruk praktiske scenarier og observerbar atferd. Hjemmeoppgaver er en sentral del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>Eierskap og integrering av læringen</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 10.50-11.00 | <p>Avslutning:<br/>Hva tar de med seg fra i dag? Hvordan kan de bruke dette i hverdagen?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>En oppsummering for deres egen skyld av hva de tar med seg fra i dag. Repetisjon er den eneste måten hjernen kan huske og lære på.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>Husk å takke hver og en for at de deler!<br/>         Kraften i å bli takket:<br/>         Å uttrykke takknemlighet får andre til å føle seg verdsatt, noe som styrker tillit og tilknytning. Takknemlighet flytter oppmerksomheten din mot det som er positivt, og øker følelsen av velvære. Når du takker noen, forsterker du deres oppførsel.</p> |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Dag 4 Identitet, supermann/superwoman – flip over anerkjennelser

Bolk 4, 2 timer

| Tid       | Aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Mål – kommentarer                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.00-9.10 | Velkommen<br>Trenerne ønsker deltakerne velkommen og spør dem hva de husker fra forrige økt. Ved å gjenopprette kontakten med dagen før hver morgen, skapes oversikt og forutsigbarhet, og det blir en repetitiv måte å starte dagen på.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Skap tilstedeværelse og trygghet i gruppen.<br>Gi deltakerne en oversikt over dagen og stegene de skal gjennom. Informer dem om pausen og oppfordre dem også til å be om ekstra pauser om nødvendig i løpet av økten.                                                                       |
| 9.10-9.25 | Hjemmeoppgave<br><br>Be deltakeren om å navngi hjemmeoppgaven fra forrige økt.<br><br>Alle vil si noe om hjemmeoppgaven, også de som ikke har gjort øvelsen.<br><br>Eksempler på spørsmål: På hvilken måte fikk du øve på kvalitet (x)? Hva ble annerledes? Hva fikk du mer av ved å være (valgt kvalitet)?<br><br>Hvis du ikke gjorde øvelsen: hva kom i veien? Avhengig av svaret kan treneren spørre: Er dette en vanlig ting i livet ditt? Hvordan påvirker dette fremtiden din.                                                                                                                                                                                                                   | Skaper tilstedeværelse, refleksjon og tilknytning.<br><br>Hjemmeoppgaver er en sentral del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.<br><br>Læringsprosessen fortsetter å vokse når den integreres i deltakernes naturlige omgivelser. |
| 9.25-9.45 | Øvelse: Supermann/kvinne - Flipover-<br>anerkjennelse<br><br>Forklar at de vil få alle instruksjonene så snart flippoveren er festet. Gi tydelige eksempler og lengre behandlingstid.<br><br>Alle deltakerne får et blankt ark festet på ryggen. De skriver på hverandres blanke ark i tre runder:<br>Runde 1: Hva ser de hos den andre personen som de liker/Anerkjennelser?<br>Runde 2: Hva ønsker de å se mer av/mindre av hos den andre personen? Viktig at de skriver mer av og mindre av foran ordene de velger.<br>Runde 3: En utfordring (!) – skriv ordet<br>Utfordring foran. Dette kan være basert på noe de har hørt den andre personen si.<br>Eksempel: Utfordring: å synge foran gruppen | Anerkjennelse skaper vekst og en sterkere identitet. En lett og leken atmosfære øker læringen.<br><br>Læring gjennom lek, selvtillit, samhold og fellesskap.                                                                                                                                |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>før programmet er slutt. Hver runde vil vare 2–4 minutter. Les rommet.</p> <p>De skriver flere ganger på hver person – nye ideer vil dukke opp når de ser hva andre har skrevet.</p> <p>Jobbcoachene deltar også i dette, kun i skrivingen og ikke med sitt eget blanke ark. Ved å gjøre dette kan de også legge til ekstra støtte.</p>                                                                 |                                                                                                                                                                                                                 |
| 9.45-10.00  | <p>Alle legger flippoveren sin på gulvet foran seg og leser det som er skrevet til dem.</p> <p>De setter en ring rundt én ting de likte best og minst én utfordring.</p>                                                                                                                                                                                                                                   | Klarhet og oversikt. Positive overraskelser. Å ta et valg!                                                                                                                                                      |
| 10.00-10.10 | <p>Kort pause</p> <p>Minn dem på å drikke vann og server fersk oppskåret frukt og nøtter/kjeks.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Hvordan fungerer intensjonen din? HHH – hvor er vi? Hvor skal vi? Hvem trenger oppmerksomhet?                                                                                                                   |
| 10.10-10.30 | <p>Oppsummering</p> <p>Følg oppsummeringsformatet som er beskrevet i vedlegget!</p> <p>Eksempler på spørsmål:</p> <p>Hva valgte du? Hva var det som fikk deg til å velge akkurat det ordet? Er det et mønster i det som står skrevet? Hva er viktig for deg i dette mønsteret?</p> <p>Hva overrasket deg med tilbakemeldingene? Hvordan kan du bruke din nye innsikt i overgangen til arbeidsmarkedet?</p> | Hvem som skriver hva, er ikke viktig. Å se seg selv og se kvaliteter og verdier speilet av gruppen. Verdien av å gi og motta anerkjennelse.                                                                     |
| 10.30-10.45 | <p>Hjemmeoppgave</p> <p>Hjemmeoppgaver er en viktig del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.</p> <p>Bruk ordet/frasen de ringte inn i flippoverøvelsen og gjør minst én utfordring.</p> <p>Hør hvordan minst én av dem vil gjøre hjemmeoppgaven.</p>                                                                                             | Den dype læringen og forståelsen skjer mellom øktene der deltakerne øver på å velge et fokus de skal handle på den nye daglige innsikten.                                                                       |
| 10.45-11.00 | <p>Avslutning</p> <p>Hva tar de med seg fra i dag? Hvordan kan de bruke dette i hverdagen? Husk å takke hver og en for at de deler!</p>                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>En oppsummering for deres egen del av hva de tar med seg fra i dag. Repetisjon er den eneste måten hjernen kan huske og lære på.</p> <p>Husk å takke hver og en for at de deler! Kraften i å bli takket:</p> |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>Å uttrykke takknemlighet får andre til å føle seg verdsatt, noe som styrker tillit og tilknytning. Takknemlighet flytter oppmerksomheten din mot det som er positivt, noe som øker følelsen av velvære. Når du takker noen, forsterker du deres atferd.</p> |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Dag 5 Kommunikasjon, balanse/perspektiv

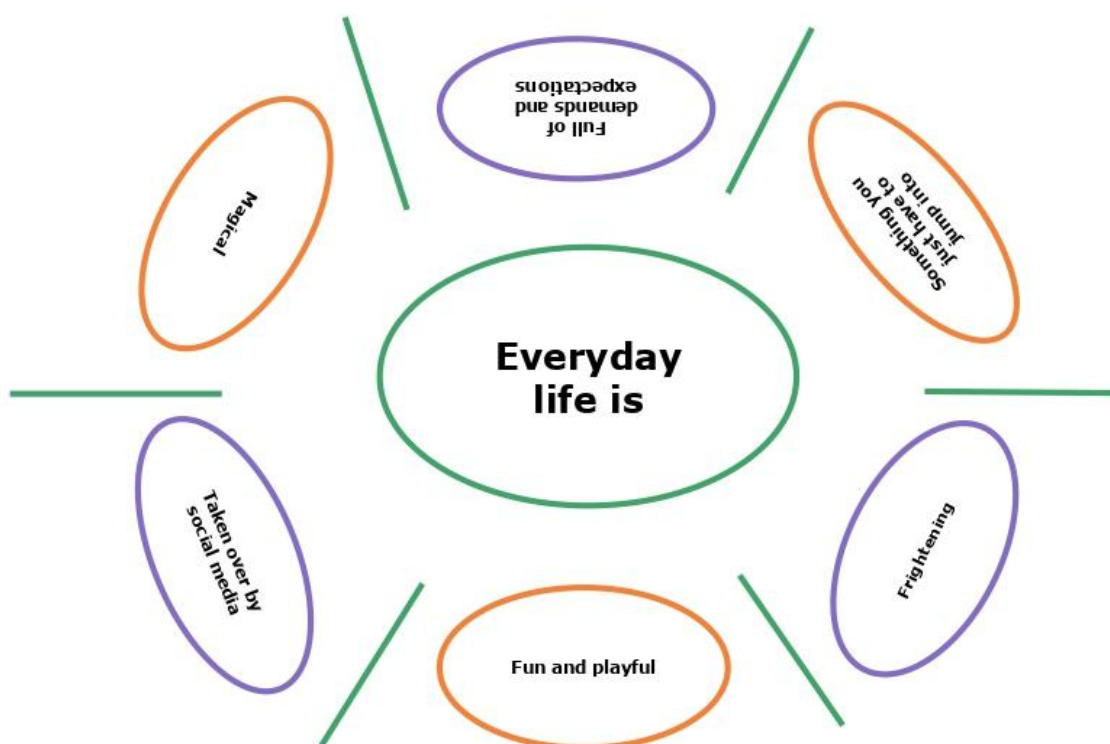
### Bolk 5, 2 timer

| Tid       | Aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Mål-kommentarer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.00-9.10 | Velkommen<br>Trenerne ønsker deltakerne velkommen og spør dem hva de husker fra forrige økt. Ved å gjenopprette kontakten med dagen før hver morgen, skapes oversikt og forutsigbarhet, og det blir en repetitiv måte å starte dagen på.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Skaper tilstedeværelse og trygghet i gruppen.<br>Gi deltakerne en oversikt over dagen og stegene de skal gjennom. Informer dem om pausen og oppfordre dem også til å be om ekstra pauser om nødvendig i løpet av økten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 9.10-9.25 | Hjemmeoppgave<br><br>Be deltakeren om å navngi hjemmeoppgaven fra forrige økt.<br><br>Alle vil si noe om hjemmeoppgaven, også de som ikke har gjort øvelsen.<br><br>Eksempler på spørsmål: På hvilken måte fikk du øvd på kvalitet (x)? Hvilken utfordring valgte du? Hva fikk deg til å velge den? Hvordan er kvaliteten knyttet til utfordringen? På hvilken måte brakte dette deg nærmere drømmen din?<br><br>Hvis du ikke har gjort øvelsen: hva kom i veien? Avhengig av svaret kan treneren spørre: Er dette vanlig i livet ditt? Hvordan påvirker dette fremtiden din. | Skaper tilstedeværelse, refleksjon og tilknytning.<br><br>Hjemmeoppgaver er en sentral del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.<br><br>Læringsprosessen fortsetter å vokse når den integreres i deltakernes naturlige omgivelser.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 9.25-9.55 | Balanse/perspektiv.<br>Beskrivelse:<br>Be gruppen om å forlate rommet mens du legger temaarket i midten med perspektivene rundt. Veksle mellom oransje/blå (lyse/mørke) perspektiver. Du kan feste tape rundt TEMAET med strimler som strekker seg utover fra sirkelen for å lage avgrensede områder. Plasser perspektivene i hver lomme.<br><br><b>Tema: «hverdagen er...»</b><br><b>Perspektiver:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Magisk</li> <li>• Full av krav og forventninger</li> <li>• Bare å stupe i det</li> <li>• Skremmende</li> </ul>               | Opplev og føl perspektiver i din egen kropp. Forstå at det er mulig å velge forskjellige perspektiver å se deg selv eller verden fra. Og det finnes mange sannheter. Deltakerne kan selv velge hvilket perspektiv (briller/tanker) de ønsker å se verden med.<br><br>Det er viktig at deltakerne tar seg tid til å føle og utforske hvert perspektiv før de blir bedt om å velge ett.<br>I denne øvelsen utforsker deltakerne forskjellige perspektiver fordi måten vi velger å se situasjoner, forhold og hendelser på, utgjør en reell forskjell i livene våre.<br>De vil oppleve effekten hvert perspektiv har på kroppen sin. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Morsom og leken</li> <li>• Tatt over av sosiale medier</li> </ul> <p>Når de kommer inn i rommet:<br/>Nå er det tid for en ny øvelse! Dere vil nå utforske perspektiver.</p> <p>Først: Be gruppen om å besøke ALLE perspektivene. Oppmuntre dem til å ta seg tid til å legge merke til hvilken effekt hvert perspektiv har på dem når de tenker på det i forhold til TEMAET («Hverdagen er...»).</p> <p>Gi konkrete eksempler på hvert perspektiv, sett av tilstrekkelig tid til bearbeiding, og tilby små dynamiske alternativer (som å observere før eksperimentering om nødvendig).</p> <p>Deretter: Velg det perspektivet som føles mest sant for deg i forhold til hvor du er akkurat nå. Be dem om å vende seg til noen andre i gruppen. De stiller hverandre spørsmålet: Hva får deg til å stå her i dette perspektivet / hva gjør dette perspektivet mest sant for deg?</p> <p>Be dem gjenta for hele gruppen hva partneren deres sa om hvorfor han/hun valgte akkurat det perspektivet som det mest sanne.</p> <p>Trenerne velger deretter én eller to deltakere og stiller spørsmål for å utdype læringen/opplevelsen:</p> <p>Hva ser du når du står i dette perspektivet?<br/>Hvis du skulle beskrive det som et landskap, hvordan ser det ut? Farger? Hvordan er det å stå her – hvordan føles det i kroppen din? Hvilken følelse?</p> <p>Til alle deltakere: Velg nå det perspektivet som er minst sant for dere. Deltakerne går videre til det perspektivet.</p> <p>De kan gjenta det samme som før: vende seg til en partner og svare på følgende spørsmål: Hva gjør dette minst sant? Deretter sjekker de med alle.</p> | <p>Deltakerne blir stilt spørsmål som utdyper perspektivene deres, og de oppfordres til å finne sannheten selv i et perspektiv de i utgangspunktet ikke identifiserer seg med. Hensikten er å lære – og føle – at i hvert perspektiv (hver tanke) de tar inn, finnes det en eller annen form for sannhet, selv om den er liten.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>Spør alle deltakerne: Tenk deg at det alltid er 2 % sannhet i alle perspektiver – hva er egentlig sant der du er nå? Hør fra alle.</p> <p>Be dem plassere én fot i perspektivet enten til høyre eller venstre. De skal nå stå i to perspektiver: ett blått og ett oransje. Ett positivt og ett negativt. La dem flytte vekten frem og tilbake mellom venstre og høyre fot mens de sjekker hvordan det føles å være i et negativt perspektiv og deretter i et positivt perspektiv. La dem fortsette en liten stund. Spør deretter noen få personer hva de legger merke til.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 9.55-10.05  | <p>Kort pause</p> <p>Minn dem på å drikke vann og server fersk oppskåret frukt og nøtter/kjeks.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Hvordan fungerer intensjonen din? HHH – hvor er vi? Hvor skal vi? Hvem trenger oppmerksomhet?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 10.05-10.10 | <p>Velg perspektiv. Hvilket perspektiv vil tjene dem mest i dagene som kommer? Hva vil tjene dem mest når det gjelder jobbmatch? Forankre hvert perspektiv i observerbar atferd eller virkelige situasjoner og gi ekstra tid til refleksjon.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Valgkompetanse og fokus</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 10.10-10.30 | <p>Hvordan var det å utforske de ulike perspektivene? Hva lærte du? Basert på dette, hva vil være viktig for deg fremover? I lys av perspektivøvelsen, hva vil du forplikte deg til å gjøre før neste gang? Hva vil hjelpe deg fremover og er knyttet til en verdi – noe som virkelig betyr noe for deg? Når vil du ha fullført denne forpliktelsen?</p>                                                                                                                                                                                                                          | <p>Det er mulig å velge forskjellige perspektiver å se seg selv og verden gjennom. Og det finnes mange sannheter. Deltakerne kan velge perspektivet («brillene») de ønsker å bruke når de ser på verden.</p>                                                                                                                                                                             |
| 10.30-10.40 | <p>Hjemmeoppgave – lev ut det valgte perspektivet og fullfør aktiviteten. Hjemmeoppgaver er en sentral del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 10.40-11.00 | <p>Avslutning av dagen, sammenkobling av punktene.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>En oppsummering for deres egen skyld av hva de tar med seg fra i dag. Gjentakelse er den eneste måten hjernen kan huske og lære på.</p> <p>Husk å takke hver og en for at de deler! Kraften i å bli takket: Å uttrykke takknemlighet får andre til å føle seg verdsatt, noe som forsterker tillit og tilknytning.</p> <p>Takknemlighet flytter oppmerksomheten din mot det som er</p> |

|  |  |                                                                                                |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | positivt, noe som øker følelsen av velvære. Når du takker noen, forsterker du deres oppførsel. |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------|



## Dag 6 kommunikasjon, ja – og, heldigvis/uheldigvis

### Bolk 6, 2 timer

| Tid       | Aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Mål-kommentarer                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.00-9.10 | Velkommen<br>Trenerne ønsker deltakerne velkommen og spør dem hva de husker fra forrige økt. Ved å gjenopprette kontakten med dagen før hver morgen, skapes oversikt og forutsigbarhet, og det blir en repetitiv måte å starte dagen på.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Skap tilstedeværelse og trygghet i gruppen.<br>Gi deltakerne en oversikt over dagen og stegene de skal gjennom. Informer dem om pausen og oppfordre dem også til å be om ekstra pauser om nødvendig i løpet av økten.                                                                     |
| 9.10-9.25 | Hjemmeoppgave<br><br>Be deltakeren om å navngi hjemmeoppgaven fra forrige økt.<br><br>Alle vil si noe om hjemmeoppgaven, også de som ikke har gjort øvelsen.<br><br>Eksempler på spørsmål: Hva ble annerledes da du valgte å leve etter det valgte perspektivet? På hvilken måte handler dette om lederskap?<br><br>Hvis du ikke har gjort øvelsen: hva kom i veien? Avhengig av svaret kan treneren spørre: Er dette en vanlig ting i livet ditt? Hvordan påvirker dette fremtiden din.                                                                      | Skap tilstedeværelse, refleksjon og tilknytning.<br><br>Hjemmeoppgaver er en sentral del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.<br><br>Læringsprosessen fortsetter å vokse når den integreres i deltakernes naturlige omgivelser. |
| 9.25-9.35 | Demo: <b>Ja-men, Ja - og</b><br><br>Start med demonstrasjonen uten noen annen introduksjon.<br>Eksempel: Trener 1 er entusiastisk og sier til trener 2: Liker du den nye genseren min?<br>Trener 2 svarer: Ja, den er vakker, <b>MEN</b> den er ikke helt din stil, eller hva?<br>Spør deltakerne hva de la merke til. Skriv på en flippover og gjør det klart hva ordet «men» skaper.<br><br>Gjenta demoen med «JA, og...»:<br><br>Trener 1: Liker du den nye genseren min?<br>Trener 2: Ja, og det jeg liker med den er hvordan fargen matcher øynene dine! | Humor og alvor, oppmerksomhet.<br>Tydelig identifisering av hva som øker eller reduserer flyten i en dialog.                                                                                                                                                                              |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | Spør deltakerne hva de la merke til og forskjellene ved å endre ordet «men» til «og».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 9.35-9.45 | <p>Øvelse Ja - og</p> <p>Del dem i par. De vil nå bygge drømmehuset sammen.</p> <p>Gjør trinnene tydelige, gi konkrete eksempler, og når det er nødvendig og mulig, tilby visuelle instruksjoner som viser hvordan man kan bygge videre på andres bidrag.</p> <p>«Ja, og det jeg liker med det du sier er...»</p> <p>To og to sammen</p> <p>For å kunne forstå prinsippet om Ja, og..., vil deltakerne planlegge noe sammen. Enten et drømmehus eller en drømmeleilighet.</p> <p>Hver setning vil starte slik: «Ja, og det jeg liker med det du sier er...», og deretter legge til sin egen idé.</p> <p>Poenget er å bygge samtalen på noe de likte som den andre personen sa.</p> <p>Noen ganger kan dette være utfordrende. Likevel vil det ALLTID være en liten bit av det partneren deres sa som de likte og kan bygge videre på.</p> <p>Denne øvelsen overdriver dette poenget, og det er slik det skal være.</p> | <p>Latter, humor, fantasi, å føle seg sett og hørt, å føle seg interessant.</p> <p>Det er prinsippet de vil lære, og når de praktiserer dette i hverdagen, vil de tilpasse det slik at det føles mer naturlig i samtalen.</p> <p>Målet er å redusere antall ganger vi sier «ja, men ...» Fordi det svaret alltid vil rive ned eller stoppe samtalen.</p> <p>Vi ønsker at deltakerne skal ha et bredere grunnlag å stå på for å åpne en dialog og skape konstruktive kommunikasjonssituasjoner.</p> <p>I tillegg er det en morsom måte å samhandle med noen andre på. De bruker flere deler av hjernen, og det vil åpenbart føre til nye løsninger og alternativer.</p> |
| 9:45-9.55 | <p>Debrief</p> <p>Eksempler på spørsmål:</p> <p>Hva skjer når vi starter en setning med «Ja, men...» kontra «Ja, og...» Hvordan er det annerledes?</p> <p>Hva lærte du? Hva var nytt?</p> <p>Hvordan vil du bruke det du nettopp lærte?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Reduser bruken av ordet MEN i hverdagssamtaler.</p> <p>Fordi med den nye måten å lytte til andre på og svare ja, er det garantert å gjøre en forskjell hos deltakeren, og hos den han/hun har en samtale med.</p> <p>Fordi implisitt i holdningen deltakeren har til å bruke sine ord og språk, vil deltakeren oppdage viktige nyanser.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>Hvordan er det å ha en samtale med noen som bygger på dine ideer/det du sier?</p> <p>Hvordan var det å lytte etter noe man likte og deretter bygge videre på det?</p> <p>Hva kunne være mulig i verden hvis dette var den normale kommunikasjonsformen for alle?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Denne atferden kan føre til mer åpenhet og frihet fra fordommer, noe som igjen vil gi deltakeren mer sinnsro og løsningsorientert besluttsomhet.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 9.55-10.05  | <p>Kort pause</p> <p>Minn dem på å drikke vann og server fersk oppskåret frukt og nøtter/kjeks.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Hvordan fungerer intensjonen din?</p> <p>HHH – hvor er vi? Hvor skal vi? Hvem trenger oppmerksomhet?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 10.05-10.10 | <p><b>Demo heldigvis/uheldigvis</b></p> <p>Bruk assistenten din som tredjeperson. Sørg for at du har informert ham/henne, og at dere tre også har gjennomgått turen FØR. En av dere begynner: Hør her, vi har vunnet en safaritur til Afrika. Flyet vårt går om en time. Jeg har pakket til alle. La oss dra! Neste person: <b>Uheldigvis</b> ...</p> <p>Den tredje personen bygger videre på det den forrige personen sa, og sier: <b>Heldigvis</b> ...</p> <p>Kriteriet for turen er at alle må inkluderes, og ingen kan bli igjen hjemme. Og at dere bygger lange setninger for hverandre.</p>                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Be assistenten din om å være en del av demonstrasjonen og øve med ham/henne.</p> <p>Vær åpen på 10, og lev energien som "ja, og det jeg liker med det er..."-holdningen gir deg. Denne energien stammer fra å fokusere på hva du LIKER med det den andre personen deler, og deretter bygge videre på det. Det fremmer positivitet, muligheter og fremgang.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 10.10-10.20 | <p>Arbeid i triader</p> <p>Heldigvis/uheldigvis</p> <p>Beskrivelse:</p> <p>Dette er en stående øvelse der deltakerne deles inn i triader. Oppmuntre dem til å komme opp med lange setninger slik at den neste personen i triaden har noe å bygge videre på. Husk forrige øvelse «Ja, og det jeg liker med det er...».</p> <p>Når du sier «<b>uheldigvis</b>», gjelder det samme prinsippet; lytt til hva den forrige personen sa.</p> <p>Øvelsen gjøres stående i en sirkel med grupper på 3. Deltakerne planlegger en safaritur til Afrika sammen, der alle andre starter hver setning med <b>Heldigvis</b> og <b>Uheldigvis</b>.</p> <p>Gi deltakerne i oppgave å planlegge en tur sammen. Turen skal være den samme som demonstrasjonen.</p> <p>Gi tilstrekkelig responstid, skriftlige eller visuelle hjelpemidler og konkrete eksempler.</p> | <p>Øvelsen er ment å få deltakerne til å engasjere fantasien sin, og å bruke sin kunnskap om de ulike lyttenivåene til å åpne for muligheter og finne løsninger ved å bruke sine kommunikasjonsferdigheter og riktig holdning til en situasjon.</p> <p>Her aktiveres høyre side av hjernen. For å bruke vårt fulle potensial i læring, må vi bruke begge sider av hjernen + skape en utviklende dialog.</p> <p>En utfordrende gruppedynamikk og evnen til å legge merke til denne typen "forstyrrelser" vil styrke både personen og situasjonen.</p> <p>De vil øve på evnen til å se positive elementer i en situasjon og bygge videre på disse. Derfor starter setningen med "<b>Heldigvis</b>,..."</p> <p><b>Fordi det alltid finnes en løsning</b> på en situasjon. Ved å forstå og bruke dette prinsippet, vil en løsning åpenbare seg</p> |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>Én person i triaden starter historien med å gjenta det treneren sa.</p> <p>Den neste personen i triaden fortsetter historien ved å starte setningen sin med <b>Uheldigvis</b>. Husk å gi hverandre lange setninger å bygge videre på.</p> <p>Den tredje personen fortsetter historien med «<b>Heldigvis...</b>», deretter «<b>uheldigvis...</b>» osv.</p> <p>Øvelsen fortsetter i et par runder til, slik at alle kan være både <b>heldigvis</b> og <b>uheldigvis</b> flere ganger.</p> | <p>mye raskere, og vi unngår forsinkelser og utsettelse av et mål eller en prestasjon.</p> <p>Det er et lite ord, og det er de små tingene som har størst innvirkning. Ordets kraft!</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 10.20-10.35 | <p>Debrief</p> <p>Hva la du merke til? Hva var nytt for deg i denne øvelsen? Hvor langt kom du? Reiste du helt til Afrika? Når er det du som holder gruppen tilbake (uheldigvis)? Når er du en heldigvis? På hvilken arena i livet ditt vil du nå velge å bruke ordet «heldigvis» mer enn du har gjort før?</p>                                                                                                                                                                            | <p>Alt de sier og gjør i denne opplæringen er knyttet sammen. Øk bevisstheten om sammenhenger og selvet.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 10.35-10.40 | <p>Hjemmeoppgave</p> <p>Bruk ja – og i hver samtale</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Klarhet og oversikt. Fordypning av læringen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 10.40-11.00 | <p>Avrunding</p> <p>Hva tar de med seg fra i dag? Hvordan kan de bruke dette i hverdagen?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>En oppsummering for deres egen skyld av hva de tar med seg fra i dag. Gjentakelse er den eneste måten hjernen kan huske og lære på.</p> <p>Husk å takke hver og en for at de deler! Kraften i å bli takket: Å uttrykke takknemlighet får andre til å føle seg verdsatt, noe som forsterker tillit og tilknytning.</p> <p>Takknemlighet flytter oppmerksomheten din mot det som er positivt, noe som øker følelsen av velvære. Når du takker noen, forsterker du deres oppførsel.</p> |

## Dag 7 Impact, effekten av et bilde og logiske nivå

Bolk 7, 3 timer

| Tid       | Aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Mål-kommentarer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.00-9.10 | Velkommen<br>Trenerne ønsker deltakerne velkommen og spør dem hva de husker fra forrige økt. Ved å gjenopprette kontakten med dagen før hver morgen, skapes oversikt og forutsigbarhet, og det blir en repetitiv måte å starte dagen på.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Skap tilstedeværelse og trygghet i gruppen.<br>Gi deltakerne en oversikt over dagen og stegene de skal gjennom. Informer dem om pausen og oppfordre dem også til å be om ekstra pauser om nødvendig i løpet av økten.                                                                                                                          |
| 9.10-9.25 | Hjemmeoppgave<br><br>Be deltakeren om å navngi hjemmeoppgaven fra forrige økt.<br><br>Alle vil si noe om hjemmeoppgaven, også de som ikke har gjort øvelsen.<br><br>Eksempler på spørsmål: Hva ble annerledes da du valgte å bruke «ja, og» i hver samtale? Hva ble heldigvis mer åpenbart for deg? På hvilken måte kan dette gjøre det lettere for deg å komme inn på arbeidsmarkedet?<br><br>Hvis du ikke har gjort øvelsen: hva kom i veien? Avhengig av svaret kan treneren spørre: Er dette en vanlig ting i livet ditt? Hvordan påvirker dette fremtiden din. | Skap tilstedeværelse, refleksjon og tilknytning.<br><br>Hjemmeoppgaver er en sentral del av opplæringen som gjøres for å implementere det de har lært den spesifikke dagen i hverdagen.<br><br>Læringsprosessen fortsetter å vokse når den integreres i deltakernes naturlige omgivelser.                                                      |
| 9.25-9.35 | Idémyldring og brainstorming av følelser<br>La gruppen finne svarene.<br><br>Noen eksempler kan være:<br><br><b>Kjærlighet, glede, lykke, håp, tillit, underkastelse, frykt, optimisme, aggressivitet, forventning, anger, tristhet, avsky, forakt, misunnelse, skyldfølelse og mer.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                            | Moderne psykologi lister noen ganger opp dusinvis av nyanserte følelser (som skyld, skam, stolthet, ærefrykt, kjærlighet), og argumenterer for at menneskelig emosjonell opplevelse er svært rik og kontekstavhengig.<br><br>Hvis man inkluderer komplekse eller blandede følelser, kan mennesker oppleve dusinvis eller til og med hundrevis. |
| 9.35-9.45 | Demo – effekten av et bilde<br><br>Start fremvisningen av forskjellige bilder. Bildene vises i den rekkefølgen de kommer fra, og ikke gi dem for                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Å gjenkjenne følelser og få et bredere følelsesspekter som kan påvirke deres atferd fordi atferd styres av følelser.                                                                                                                                                                                                                           |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>lang tid til å tenke på svaret sitt (følelsen). De skal definere og beskrive hva DE føler når de ser på bildene. Du kan hjelpe dem i gang med: Hva skaper dette bildet i deg? Hvis deltakeren svarer med en tanke, kan du som trener si: Når du tenker på sommeren, hvilken følelse vekker det i deg? Alle oppfordres til å komme med sine følelser rundt bildet.</p> <p>Tren dem inn i situasjonen og følelsen. Når alle har gitt svarene sine et par ganger, sett fart på presentasjonen og la dem spontant uttrykke følelsene som bildene skaper.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Oppleve sammenhengen mellom tanker og følelser. Virkelig forstå hvor mange typer påvirkninger de utsettes for daglig. Bevissthet = 1. Vi vet at vi blir påvirket. 2. Ta hensyn. 3. Velg med omhu.</p>            |
| 9.45-10.05  | <p>Arbeid i grupper, bildetakning</p> <p>Del dem inn i små grupper. Henvis til forrige øvelse og fortell dem at de nå skal ut for å ta sine egne bilder og gjennom bildet skape en følelse hos de andre deltakerne/trenerne. De skal ta et bilde av en situasjon triaden skaper eller bestemmer. Gruppene skal gå ut og ta et bilde av en situasjon for å beskrive en spesifikk følelse de har blitt enige om. FROG-trenerne skal godkjenne følelsen før de går ut. Triaden/gruppen går ut sammen og sørger for at de andre gruppene ikke vet hvilken følelse de har valgt (snakker lavt). I løpet av de gitte 20 minuttene skal de ta bildet og sende det i posten til en av trenerne. Dere (trenerne) må deretter forberede bildene for visning på storskjerm. Gi visuelle eksempler, tydelige følelsesbeskrivelser og en trinnvis struktur.</p> | <p>Samarbeid, bidrag, fellesskap.</p> <p>Ja OG + Heldigvis/uheldigvis, erfaring, lyttenivå 2 og 3 brukes aktivt. Utnytte sine styrker og handle på vegne av sine egne verdier. Lek, bevegelse, humor og uttrykk</p> |
| 10.05-10.15 | <p>Kort pause</p> <p>Minn dem på å drikke vann og server fersk oppskåret frukt og nøtter/kjeks.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Hvordan fungerer intensjonen din?</p> <p>HHH – hvor er vi? Hvor skal vi? Hvem trenger oppmerksomhet?</p>                                                                                                         |
| 10.15-10.25 | <p>Bildepresentasjon og gjetning av følelser</p> <p>I denne delen anbefales det å begrense den innledende emosjonelle variasjonen, tilby strukturerte visuelle modeller, eksplisitt definere gjenkjenningsskriterier, øke responsforsinkelsen og tillate bruk av skriftlige hjelpemidler eller vurderingsskalaer.</p> <p>Hver gruppe vil komme frem foran rommet når bildet deres vises. De andre deltakerne vil deretter gjette hvilken følelse den nåværende gruppen ønsker å illustrere/skape i bildet.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>Å lære om sin egen rolle i et samarbeid. Å definere hva som gjør at et bilde kommuniserer tydelig er også overførbar kunnskap om deres eget liv.</p>                                                             |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>Hvis deltakerne gjetter riktig følelse, overfør det til hvor tydelige eller uklare de har uttrykt seg. Anerkjenn dem uansett hvor tydelige eller uklare de var.</p> <p>Hvis aktuelt; lag koblinger til drømmene deres. Hvor tydelig kommuniserer du det du ønsker til omgivelsene dine?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 10.25-10.35 | <p>Debrief</p> <p>Hvordan var det å øve på definisjonen av følelser? Hva tar du med deg nå som du vet at valgene du tar styres av hvordan du føler deg? Med denne nye kunnskapen, hva blir viktig for deg fra nå av? Vi sier ofte at vi gjør noe basert på humøret vårt – det er bare en annen måte å uttrykke det på. Fordi humøret vårt er basert på følelsene våre. Hvordan påvirker dette din evne til å velge? Hvordan var det å visualisere en følelse sammen med andre mennesker? Hva lærte du? Hvordan vil du øve på dette i ditt daglige liv?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 10.35-10.50 | <p>Demo av logiske nivåer. Du lærer nå en strålende måte å nå målene dine på. Logiske nivåer kan brukes gjennom resten av livet, hvis du vil, relatert til alle målene som settes, store eller små.</p> <p>Gjør en (live) demonstrasjon på en flipover – en av deltakerne kan brukes som eksempel.</p> <p>Tegn en mal av de logiske nivåene (heretter referert til som L.N) med overskrifter og forklaringer på hva som skal skrives i L.N.-en.</p> <p>Start fra toppen. Be deltakeren velge fra det de finner i sin ICF-kapasitetsprofil og ESCO-jobbmatcher. Historisk perspektiv. Si: Tenk deg at du har nådd målet ditt. Du lever målet ditt. Se tilbake. Hvilken egenskap brukte du for å nå målet ditt? Svaret han/hun sier, legger du som trener rett inn i kvalitetsnivået i LN. Be deltakeren lese høyt målet + kvalitetsnivået som om han/hun lever sitt mål. Du kan gi et eksempel først, slik at det er enklere for deltakeren. For eksempel: Jeg heter Hannah, og jeg er kokk. Jeg fikk det til ved å være besluttsom.</p> <p>Hvorfor var det viktig for deg å være kvalitet? Skriv svaret på verdinivået. Be deltakeren lese høyt igjen: Jeg heter Hannah, og jeg er kokk. Jeg fikk det til ved å være besluttsom fordi fremgang er viktig for meg.</p> <p>Nå som du lever målet ditt ved å være kvalitet fordi verdi er viktig for deg, hvordan føles det for deg? Skriv ned svaret på ID-nivået.</p> <p>Deltakeren leser igjen: Jeg heter Hannah, og jeg er</p> | <p>Gjør en demonstrasjon på flippoveren. Denne økten er kun for én deltaker, som en demonstrasjon. Resten av gruppen får gjøre det samme etter pausen. Deltakeren utforsker retning – kontroll – kontekst – mening – rekkefølge – oversikt. Et konkret verktøy for måloppnåelse basert på personlige verdier. En handlingsplan basert på deres personlige verdier, deres ICF-kapasitetsprofil og ESCO-jobbmatch.</p> <p>Systematisering. Den logiske nivåmodellen kan brukes på mange forskjellige områder i livet, når du ønsker å oppnå eller utrette noe. Den er også genial å bruke i samarbeidsoppgaver. Deltakerne gjentar hvert nivå. Dette er en ny måte å presentere seg selv på.</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>kokk. Jeg fikk det til ved å være besluttsom, fordi fremgang er viktig for meg. Nå som jeg har gjort fremskritt i livet, føler jeg meg stolt.</p> <p><b>NB! Det er viktig å huske at de tre øverste nivåene ofte holder seg til samme deltaker – uavhengig av målets retning. Noen ganger er det viktig å nevne målet fordi deltakeren trenger å gjenta det, andre ganger kan målet forstyrre etableringen av de tre øverste nivåene.</b></p> <p>Fortsett å forestille deg at du lever målet ditt. Nå som du ser tilbake på her og nå, hva var det første aktive skrittet du tok for å bringe deg ett skritt nærmere målet ditt? Skriv ned svaret i aktivitetsnivået.</p> <p>Deltakeren leser: Eks: Jeg heter Hannah, og jeg er kokk. Jeg fikk det til ved å være besluttsom, fordi fremgang er viktig for meg. Nå som jeg har gjort fremskritt i livet, føler jeg meg stolt. Det første jeg gjorde for å nå drømmen min var å begynne på kokkeskolen.</p> <p>Hvor startet du, og hvem var du sammen med? Hvem hjalp deg underveis? Skriv ned svaret på feltet for omgivelser.</p> <p>Deltakeren leser høyt en siste gang: Jeg heter Hannah, og jeg er kokk. Jeg fikk det til ved å være besluttsom, fordi fremgang er viktig for meg.</p>  <p>Nå som jeg har gjort fremskritt i livet, føler jeg meg stolt. Det første jeg gjorde for å nå drømmen min var å begynne på kokkeskolen. Jeg gjorde dette i Houston, og familien og vennene mine ga meg den støtten jeg</p> |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                              |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>trengte for å lykkes.</p> <p>Nå har du fylt ut alle nivåene! Spør deltakeren: Gir det mening? Gir det gjenklang? Takk ham/henne for bidraget. Takk dem alltid når de deler.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                              |
| 10.50-11.00 | <p><b>Alle lager sitt eget LN</b></p> <p>Etter å ha fullført en demonstrasjon, får hver deltaker sitt eget Flipover ark. Be deltakerne tegne de logiske nivåene så store som mulig på arket. Når de tegner sin L.N., legger de også til alle hjelpespørsmålene og navnene på hvert nivå.</p> <p>I denne delen er det viktig å sørge for lengre behandlingstider, systematisk bruk av visuell støtte og sekvensielle sjekklister, forankring av de mer abstrakte nivåene til observerbare atferdsbeskrivelser og å tilby alternative måter for plenumsdeltakelse.</p> <p>Ingen kan begynne å fylle ut svarene i LN-en før alle har tegnet modellen. Dette vil skje i plenum på nøyaktig samme måte som i demonstrasjonen. Når alle deltakerne har tegnet sin LN, spør du hver og en av dem hva målet deres er – knyttet til det de har funnet i ICF-kapasitetsprofilen og ESCO-jobbmatchene.</p> <p>Alle vil ha et TYDELIG mål. Hjelp dem med å konkretisere eller tydeliggjøre målet.</p> <p>Eksempel på en UKLAR drøm. Å være en lotterimilliardær. Spør dem hva de vil bruke pengene på, eller hvordan de vil finansiere alle tippekupongene. Dette kan føre til et mål.</p> <p>Eksempler på klare drømmer: Utdanninger, jobber innenfor gitte bedrifter, yrker eller navngitt arbeid.</p> <p>ALLE leser navnet sitt og målet sitt som om det er oppnådd. Eksempel: Jeg heter Fred, og jeg er frisør.</p> <p>Spør dem én etter én hvilken egenskap de brukte for å nå målet sitt. Ta dem inn i fremtiden og be dem se tilbake til her og nå. Dette vil føre til en egenskap de kan skrive ned på kvalitetsnivået.</p> <p>ALLE leser så navnet, målet og kvaliteten sin som om det allerede har skjedd.</p> <p>Eksempel: Jeg heter Fred, og jeg er frisør. Jeg fikk det</p> | <p>Sørg for at alle tegner LN-en sin nøyaktig slik den er presentert.</p> <p>Ingen personlige vendinger.</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>til ved å være kreativ.</p> <p>Spør dem deretter én etter én hvorfor de valgte å være (kvalitet). Dette vil føre til en verdi de kan skrive på verdinivået. ALLE leser deretter navnet sitt, målet sitt, kvaliteten sin og verdien sin. Eksempel: Jeg heter Fred, og jeg er frisør. Jeg fikk det til ved å være kreativ fordi mote er viktig for meg.</p> <p>Nå vil én og én svare på hvordan de føler seg når de lever målet sitt. Eller hvem de er nå som de lever målet sitt. Dette er noe de kan skrive inn på identitetsnivået. Ofte er det ord som glad, fornøyd, begeistret, stolt og lignende.</p> <p>ALLE leser deretter navnet sitt, målet sitt, kvaliteten sitt, verdien sitt og identiteten sitt. NB! Når deltakeren leser ID-nivået, går han/hun fra verdinivået, gjentar målet og leser deretter ID-nivået. For eksempel heter jeg Fred, og jeg er frisør. Jeg fikk det til ved å være kreativ fordi mote er viktig for meg. Nå som jeg lever i motelivet, føler jeg meg tilfreds.</p> <p>Så svarer de på hva den første aktiviteten de gjorde for å nå målet sitt var. De ser tilbake på her og nå når de finner svaret. Dette er en aktivitet de kan sette rett inn i aktivitetsnivået.</p> <p>Alle leser navn, mål, kvalitet, verdi, ID og aktivitet. Eksempel: Jeg heter Fred, og jeg er frisør. Jeg fikk det til ved å være kreativ fordi mote er viktig for meg. Nå som jeg lever i moteverdenen, føler jeg meg tilfreds. Det første jeg gjorde for å nå drømmen min var å fullføre fagbrev som frisør.</p> <p>Det siste deltakerne fyller ut i plenum er omgivelsene. Dette betyr hvor de ser for seg at de lever målet sitt, hvem som er rundt dem. Dette betyr også hvor de er på vei i drømmen, og hvem de trenger i livet sitt for å nå drømmen sin.</p> <p>ALLE leser deretter opp navnet sitt, målet sitt, kvaliteten, verdien, ID-en sin, aktiviteten sin og omgivelsene sine. Eksempel: Jeg heter Fred, og jeg er frisør. Jeg fikk det til ved å være kreativ fordi mote er viktig for meg. Nå som jeg lever i moteverdenen, føler jeg meg tilfreds. Det første jeg gjorde for å nå målet mitt var å fullføre sertifikatet som frisør. Jeg gjorde dette i London, og familien min støttet meg underveis.</p> |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11.00-11.10   | Kort pause<br>Minn dem på å drikke vann og servere fersk oppskåret frukt og nøtter/kjeks.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Hvordan fungerer intensjonen din?<br>HHH – hvor er vi? Hvor skal vi? Hvem trenger oppmerksomhet?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 11.10 – 11.40 | <p>LN fortsetter -</p> <p>Nå ber du deltakerne om å hente FROG-bøkene sine. De har skrevet ned MANGE verdier og kvaliteter fra de første dagene. Nå får de velge relevante kvaliteter og verdier fra bøkene sine og fylle dem inn i LN-en. De får ordene sine fra inspirerende ledere, flippoveranerkjennelser og mer.</p> <p>Nå presenterer alle seg selv igjen. Denne gangen skal de presentere seg fra nåtiden og her og nå. For eksempel heter jeg Fred. Målet mitt er å bli frisør. Jeg vil få det til å skje ved å være kreativ fordi mote er viktig for meg. Når jeg har mote i livet mitt, føler jeg meg tilfreds. Det første jeg vil gjøre er å fullføre fagbrevet mitt som frisør. Jeg vil gjøre dette i London med støtte fra familien min.</p> | <p>Sørg for at alle tegner LN-en sin nøyaktig slik den presenteres. Ingen personlige vendinger.</p> <p>Logiske nivåer er et rammeverk og en prosess som er etablert for å samle og organisere informasjon. Denne tilnærmingen finnes i NLP (nevro-lingvistisk programmering). Vi bruker dette rammeverket for å gi både trener og deltaker en mulighet til å identifisere hva som er det beste stedet å begynne å jobbe mot en ønsket endring. De logiske nivåene lager en rekkefølge av aktiviteter der nivåene internt er organisert slik at de gradvis blir mer psykologiske, gir retning og er kraftfulle. Logiske nivåer hjelper oss å se både handlingen og personen. En person er ikke bare det hun/han gjør.</p> <p>I tillegg til å være organisert i et strukturert system, har nivåene innflytelse på hverandre. På denne måten vil resultater av informasjon innhentet på et høyere nivå påvirke og kontrollere informasjon innhentet på lavere nivåer. På samme måte kan en endring av informasjon fra et lavere nivå i systemet påvirke informasjon på et høyere nivå.</p> <p>Det finnes ingen felles lov som sikrer at endringer på et lavere nivå til enhver tid</p> |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>påvirker informasjon eller kunnskap på et høyere nivå. På den annen side vil endringer på et høyere nivå alltid påvirke informasjon på et lavere nivå. Kunnskap på et lavere nivå vil justere og gjenopprette koblingen til informasjonen på det høyere nivået. Logiske nivåer er et av de grunnleggende uttrykkene og verktøyene vi bygger workshopen vår på. Å jobbe med de logiske nivåene gir en oversikt over relevansen av hvem du er og hva du gjør. Vi bruker logiske nivåer som et verktøy både i kartlegging og oppfølging av deltakerne på mange forskjellige områder.</p> |
| 11.40-12.00 | <p>Avrundning og avslutningssirkel</p> <p>Arbeidet deres og presentasjonen av de logiske nivåene er en flott måte å avslutte programmet på. Her lager de en tydelig handlingsplan basert på alt arbeidet sitt gjennom de til sammen 15 timene med gruppeprosessen, det første intervjuet og det som finnes i ICF-kapasitetsprofilen og ESCO-jobbmatchene deres.</p> <p>I avslutningssirkelen får alle si hva som må sies for å fullføre prosessen.</p> | <p>En oppsummering for deres egen del av hva de tar med seg fra hele programmet og alle tre fasene. Hva er deres største lærdom?</p> <p>Husk å takke hver og en for at de deler!</p> <p>Kraften av å bli takket: Å uttrykke takknemlighet får andre til å føle seg verdsatt, noe som styrker tillit og tilknytning.</p> <p>Takknemlighet flytter oppmerksomheten din mot det som er positivt, noe som øker følelsen av velvære. Når du takker noen, forsterker du deres oppførsel.</p> <p><b>Husk undersøkelsen – den må gjøres på slutten av økt 1 og 7!</b></p>                        |

## D. Forsterking av jobbcoachene

### 1. Hvordan legge til rette for den metodiske prosessen som jobbcoach

Innenfor rammen av JobAut-prosjektet mottar jobbcoachene 30–35 timer med opplæring. Den 15 timer lange prosessen de selv senere gjennomfører for autistiske personer vil bli integrert i de 30–35 timene med opplæring.

#### 1.1 Metodisk prosess i grupper

Jobbcoachene vil bli kjent med og praktisere de samme verktøyene som de senere vil tilrettelegge og gi sine deltakere (autistiske voksne). Vi vil sørge for at de får en grundig forståelse av både hvordan man tilrettelegger verktøyene, formålet med verktøyene, og hvordan alle verktøyene er koblet sammen og bygger på hverandre som en del av en metodisk prosess. Jobbcoachene trenes i en gruppe ettersom gruppeprosessen er en del av metodikken, også for autistiske personer. I tillegg til dette ønsker vi å tilby et dypere program for jobbcoachene der de vil bli styrket i sin rolle som jobbcoach. Hvordan de oppfører seg, hvordan de møter og ser andre, hvordan de skaper en ønsket innvirkning, hvordan de kommuniserer tydeligere, hvordan de unngår misforståelser og hvordan de skaper et miljø og en prosess som lar deltakerne deres åpne seg og oppdage nye sider ved seg selv. De vil også få øvelse i å tilrettelegge gruppeprosesser og hvordan de kan skape en grundig debriefing og refleksjon i en gruppe autistiske personer.

Treningsprogrammet er strukturert i to komplementære deler:

- **Del en:** *Oppløve JobAut-metoden for autistiske personer.*
- **Del to:** *Å oppleve retningslinjene – Styrking av jobbcoachrollen, hvordan legge til rette for metodikken og hvordan beholde den usynlige linjen.*

[Den usynlige linjen](#) er en linje mellom gruppen og jobbcoachene som tilrettelegger JobAut-metodikken. Den usynlige linjen er viktig for å respektere gruppen og deres egen prosess, og for å forhindre at co-leaderne blir for knyttet til prosessen og resultatet. Ved å bli involvert kan dette svekke den naturlige prosessen som målgruppen opplever.

Å bevare rom, observere og kunne lytte ordentlig er viktig for å opprettholde den usynlige linjen. På denne måten kan trenerne observere dynamikk, følelser, uttrykk og usagte ord, slik at de ikke blir revet med eller befinner seg i sentrum av prosessen.

I JobAut-metodikken er det ni utvalgte retningslinjer for å styrke jobbcoachrollen, for å legge til rette for metodikken og for å opprettholde den usynlige linjen. Disse prinsippene skaper en nevrodiversitetsbekreftende tilnærming. De reduserer kognitiv og sosial belastning, fremmer autonomi, unngår antagelser og patologisering, og støtter selvinnsikt uten press.

## 1.2 De 9 føringene

- Co-leadership
- Språk
- Være en katalysator
- Lede rommet
- Fleksibilitet
- Forberedelser
- Rutiner
- Tillit
- De fire levereregler – selvkontroll

## 1.3 En kort presentasjon av JobAut-instruktørens rolle og opplæring

### 1.3.1 Forutsetninger

Lyk-z sine egne trenere i Norge er alle sertifiserte profesjonelle coacher i tillegg til relevant utdanning for målgruppen. Sykepleie, kreativt lederskap, rådgivning, psykiatri, helse og idrettsterapi, for å nevne noen.

Lyk-z anbefaler at trenerparene som deltar i opplæringen har **relevant utdanning** for målgruppen og/eller en coachsertifisering. Personlig erfaring og kompetanse kan erstatte.

For å kunne lede grupper må det være **to trenere** som leder sammen.

### 1.3.2 To hovedfokus for en vellykket levering

1. Selve øvelsene og verktøyene, hvordan de forstås og utføres og hvordan trenerparet formidler teknikkene og læringen.
2. Hvordan trenerparet jobber som jobbcoacher, både individuelt og som medledere. Vi har utviklet våre egne retningslinjer for hvordan man kan være den beste jobbcoachen. Blant annet er preferansene evnen til å se alle deltakere som naturlig kreative, ressurssterke og hele, å stille sterke spørsmål for å åpne for læring, å være agendafri, nysgjerrig og åpen på vegne av deltakerne, å kunne skape et trygt rom, og å holde ditt personlige «lokk» åpent – danse i øyeblikket selv når det er uforutsigbart, å alltid stole på deltakeren, prosessen og deg selv.

Dette krever en person som liker prosessarbeid, personlig utvikling, menneskelige følelser, og som kan håndtere motstand og forbli rolig til tross for de sterke reaksjonene og menneskelige prosessene som vil skje i gruppene.

### 1.3.3 Co-leadership

Grunnen til at JobAut-metodikken tilrettelegges av felles lederskap, er for å sikre programmets kvalitet. Grupper på 8–12 personer krever høy grad av tilstedeværelse og fokus. Øvelsene og prosessene er dyptgående og skaper store bølger. Det er detaljer å huske på som er viktige for prosessen og det individuelle resultatet. Å være to tillater også regelmessig sparring mellom

jobbcoachene for å bearbeide, evaluere og forbedre teknikkene og tilrettelegge metodikken sammen. Dette kan også føre til bedre beslutningstaking. To ledere bringer med seg ulike erfaringer, ideer og styrker, og dette mangfoldet kan føre til mer balansert og kreativ problemløsning. Det å være to sikrer kontinuitet i ledelsen uten avbrudd, noe som også vil skape et fredelig rom hvor deltakerne og deres prosess er i sentrum for oppmerksomheten. Medledere kan utfordre hverandres antagelser og teste ideer før de handler. I hver pause står dette på agendaen. Å lufte ut antagelser om seg selv, sine medledere, prosessen eller sine deltakere, for å gjenvinne tillit, noe som er viktig for å legge til rette for autentiske gruppeprosesser. Medleiderne kan jobbe med individuell eller felles intensjon og bygge på hverandre for å lede en vellykket metodisk prosess.

## 1.4 Språk

I stedet for å mangle ferdigheter, kan autistiske personer ha andre ferdigheter eller kommunikasjonspreferanser. (Dette er relatert til «problemet med **dobbel empati**», som forklares nedenfor.)

Noe forskning tyder på at autistiske personer kan dele informasjon mer effektivt og ha større rapport, flyt og empati med andre autistiske personer enn de har med ikke-autistiske personer. Det finnes ikke nok forskning på autistiske kommunikasjonsstiler og preferanser, inkludert forskning på autistiske personer med avanserte språkferdigheter og autistiske personer med lærevansker.

«**Problemet med dobbel empati**» er en teori fra den autistiske autisdeforskeren Dr. Damian Milton.

Den prøver å forklare hvorfor ikke-autistiske personer kan oppleve autistiske personer som manglende på kommunikasjonsferdigheter, inkludert empati. Dette er stereotypier, vanlige og sårende fremstillinger av autistiske personer som ikke føler følelser. Teorien sier at det er et toveisproblem, og at autistiske personer ofte opplever ikke-autistiske personer som noen som mangler disse ferdighetene også.

Teorien antyder at dette er fordi de to gruppene mennesker har forskjellige erfaringer, og deres forskjellige kommunikasjonsstiler og preferanser kan føre til vanskeligheter med å forholde seg til hverandre. Ingen av dem er «riktig» eller «overlegen» den andre, de er rett og slett forskjellige, og begge sider må gjøre en innsats for å bygge bro over gapet. Bevis tyder på at autistiske personers kommunikasjonsforskjeller, og måten samfunnet ikke klarer å akseptere og imøtekomme disse forskjellene, kan føre til:

- dømming og avvisning fra jevnaldrende (inkludert mobbing)
- vanskeligheter med å inngå og opprettholde vennskap
- tretthet og utmattelse etter sosial interaksjon
- angst for sosiale situasjoner
- følelser av frustrasjon, forlegenhet, selvbevissthet og lav selvtillit
- økt risiko for å føle seg isolert og ensom
- utfordringer med å delta i utdanning og arbeid
- psykiske helseproblemer (angst og depresjon)
- **maskering** – å tvinge seg selv til å oppføre seg som ikke-autistiske personer, i tråd med sosiale «normer», noe som påvirker autistiske personer negativt.

Noen autistiske personer har sagt at de synes det er nyttig når ikke-autistiske personer:

- viser respekt og tålmodighet for deres preferanser
- bryter ned talte instruksjoner og gi dem ekstra behandlingstid
- aksepterer alle former for kommunikasjon som gyldige (ikke bare tale)
- erkjenner at atferd er et kommunikasjonsmiddel.

Se veiledning fra National Autistic Society.

Som instruktør av JobAut-metoden er språket en egen del av retningslinjene. Vi fremhever alltid viktigheten av et klart, enkelt og direkte språk for å unngå et bredt spekter av tolkninger eller misforståelser. Når man vet at hvert enkelt ord har en innvirkning, oppfordrer vi alltid instruktørene til å være våkne og bevisste på sitt eget ordvalg for å formidle et ønsket resultat. Noen av nøkkelordene i retningslinjene våre når det gjelder språk er:

- Klarhet i ditt eget språk – et bevisst valg av dine egne ord.
- Vi/dere – viser en klar forståelse av vi/dere-forholdet i rommet. Si «nå skal du ...» i stedet for vi.
- Hold den «usynlige linjen».
- Gjenta og bruk deltakernes ord i stedet for å omformulere det du hører med dine egne foretrukne ord.
- Bryt ned de talte instruksjonene, slik at det blir ekstra behandlingstid.

En måte å opprettholde **den usynlige linjen** på er gjennom språket.

I FROG – som JobAut-metodikken er basert på – fremmer vi et språk som samsvarer med den usynlige linjen, ved å bruke «du» når vi refererer til gruppen i stedet for «vi». Trenerne bruker aldri seg selv som et eksempel for å bevise et poeng, med mindre det er for å demonstrere et verktøy eller en øvelse.

Bruk heller eksempler på hva som er observert i gruppen, som både er en anerkjennelse og leder ordene tilbake dit det hører hjemme – i gruppen.

I hvert trinn av prosessen er det også viktig at medleiderne bruker ordene som uttrykkes av deltakerne, i stedet for å omformulere det de hører med sine egne foretrukne ord. Dette er en del av co-aktiv coaching, kjerneprinsipper for coaching som skiller coaching fra rådgivning, terapi eller veiledning. Å tro at klienten er naturlig kreativ, ressurssterk og hel.

Antagelsen er at klientene allerede har svarene i seg selv. Coachens rolle er å hjelpe med å trekke frem disse svarene gjennom utforskning, nysgjerrighet og utforskning – ikke å foreskrive løsninger. Bærekraftig endring kommer innenfra: Når folk kommer frem til sin egen innsikt, er det mye mer sannsynlig at de tar eierskap og følger opp. Råd kan gi kortsiktig lindring, men det fører ofte til avhengighet eller maktesløshet over tid. Dette prinsippet gjenspeiler Co-Active-coachingmodellen, som vektlegger individer som naturlig kreative, ressurssterke og i stand til å generere sine egne løsninger (se The Co-Active® Model Explained).

## 1.5 Være en katalysator

**Direkthet** – Hvor direkte er du i spørsmålene dine? Hvor direkte er du i å sette ord på det som skjer i gruppen/rommet?

**Åpne spørsmål og nysgjerrighet** – Kommer du fra et sted med interesse og nysgjerrighet rundt det deltakeren deler? Deltakerne har svarene – still derfor åpne spørsmål og ha ingen agenda.

**Bevisstgjøring** – du er en katalysator for bevisstgjøring.

**Oppmuntring til ansvar** – du er en katalysator for ansvar. Flytt ansvaret over på deltakeren.

**Ikke knyttet til resultatet** – ingen agenda. Nøytral – du er ikke den viktige personen i rommet.

Å være en katalysator er også en del av å holde den usynlige linjen og flytte ansvaret for prosessen til individet og gruppen som helhet. Dette gir også næring til coachingprinsippene ved å fremkalle transformasjon, og at bærekraftig endring kommer innenfra og fra deres egne svar.

Mange autistiske voksne foretrekker klar og utvetydig kommunikasjon.

Åpne spørsmål inviterer individet til å utforske sine egne tanker og erfaringer, i stedet for å føle seg avhørt eller innesperret.

Åpne spørsmål er også avgjørende i en debriefing for at deltakerne virkelig skal kunne dykke ned i sin egen erfaring og ikke bare bearbeide øvelsen, men også relatere den erfaringen til sin bredere livskontekst (Fanning & Gaba, 2007). Å oppmuntre til ansvar oppmuntrer til handlingsfrihet – noe mange autistiske voksne verdsetter dypt, spesielt hvis de har opplevd patologisering eller veiledende støtte tidligere.

Mange autistiske personer har opplevd å bli misforstått eller patologisert. Når du er virkelig nysgjerrig (ikke antar eller diagnostiserer), bygger det tillit og psykologisk trygghet.

## 1.6 Lede rommet

**Energi** – Utstråler du tilstedeværelse og konsistens som engasjerer publikumet ditt?

**Stemmekontroll** – Er stemmen din høy nok til å bli hørt tydelig? Er diksjonen din tydelig og lett å forstå? Varierer du tempoet ditt riktig – verken for fort eller for sakte?

**Kroppsspråk** – Er du fysisk til stede og uttrykksfull? Støtter og forsterker kroppsspråket ditt budskapet ditt?

**Innvirkning og balanse** – balanserer du seriøsitet med tilgjengelighet? Hvor bevisst bruker du din tilstedeværelse til å lede rommet og påvirke atmosfæren?

**Tempo og flyt** – Finnes det en naturlig rytme og momentum i leveringen din—enten du presenterer en øvelse, deler informasjon eller demonstrerer noe?

**Bruk av fysisk rom** – Engasjerer du deg aktivt i rommet rundt deg? Varierer du mellom å stå og sitte, bruker visuelle hjelpemidler som flippover, eller plasserer du deg effektivt nær plakater eller materialer?

En presentatør med rolig, jevn energi (i stedet for overlevende eller uforutsigbar atferd) kan skape et mer komfortabelt og mindre overstimulerende miljø. Klar, jevn og velbalansert tale hjelper autistiske personer å bearbeide informasjon mer effektivt, spesielt de som kan oppleve forskjeller i auditiv bearbeiding.

Konsistent og bevisst kroppsspråk hjelper til med å klargjøre meningen og forsterker talte ord uten at deltakerne må «lese mellom linjene».

Mange autistiske mennesker setter pris på direktehet og oppriktighet, og responderer bedre på strukturert ledelse enn på altfor uformelle fasiliteringsstiler (se [Neurodiversity Teaching Strategies](#)).

## 1.7 Fleksibilitet

**Danse i øyeblikket** – hvor fleksibel og tilstedeværende er du? Bruker du alt som skjer i rommet og bruker det som læringssituasjoner?

**Å speile deltakeren** – på vegne av vekst og utvikling. Husk at det deltakeren sier ikke handler om deg.

**Lukk ned, lukk opp** – kan du åpne lokket når det går ned? Kan du forhindre at lokket går ned?

For å støtte den usynlige linjen og respektere gruppeprosessen og de påfølgende følelsene, er det viktig at jobbcoachene/medleiderne er fleksible i stedet for å komme ut fra en fast og stiv plan for resultatet. Gruppeprosesser vil alltid være uforutsigbare, og for å la øyeblikkene modnes som de skal, må trenerne være til stede, fleksible og ha et åpent sinn for det som skjer i rommet. Alt som skjer som følge av prosessene kan brukes som verdifull læring.

Som mennesker, som medledere og jobbcoacher, har vi alle våre triggere (situasjoner med nedfall).

I hverdagen er en trigger noe, ekstern eller intern, som plutselig vekker en sterk emosjonell reaksjon.

Det kan virke relativt uskyldig på overflaten, men det vekker følelser knyttet til tidligere erfaringer, uløste sår, frykt eller overbevisninger. Den samme situasjonen kan være en trigger for én person, men nøytral for en annen, avhengig av deres historie og emosjonelle kontekst.

<https://health.clevelandclinic.org/emotional-triggers>

Det finnes mange grunner til at bevissthet om dine egne triggere styrker din rolle som jobbcoach, en av dem er at du agerer, i stedet for å reagere. Når du ser en trigger komme, kan du pause og velge atferden din. På denne måten holder du et større rom for deltakerne dine og holder fokuset der det skal være. Du vil også holde deg mer fleksibel, åpen for det som skjer, og danse bedre i øyeblikket – når du ikke er fanget i de emosjonelle følelsesmessige følelsene som underbevisste triggere kan forårsake.

Å være fleksibel og selektiv med egen atferd (lokket opp) vil dette skape et mer inkluderende, respektfullt og støttende miljø.

Autisme er et spekter, og det som fungerer for én person fungerer kanskje ikke for en annen.

Fleksibilitet hjelper til med å støtte individuelle behov og preferanser.

## 1.8 Forberedelser

**Gjør deg kjent med verktøykassen og den metodiske prosessen** – hvor forberedt er du på det som skal skje i dag? Har du lest verktøybeskrivelsen? Har du gått gjennom verktøybeskrivelsen med medlederen din, som åpner hvilken seksjon, øvelse og demo?

**Formål** – hvorfor gjør vi dette? Vet du hva hensikten er? Forstår du hensikten? Hva er forbindelsene til metodikken, det kommende og de tidligere verktøyene?

**Øv på demoen** – har du og medlederen din øvd på demoen? Hvem åpner?

**Hvor godt kan du materialet utenat?**

Forberedelser er viktige i enhver situasjon, og i denne metodikken er det også fokus på forberedelser sammen med din medleder for å være i linje med leveransen. En godt forberedt, i linje med ledelse opprettholder den usynlige linjen og respekterer prosessen i gruppen.

## 1.9 Rutine

**Bruk av intensjon** – bruker du det hver dag? I hvilken grad brukes det? Forstår du hensiktens hensikt?

**Bruk av STAKE** – er det satt? I hvilken grad brukes det?

**Forståelse og bruk av HHH** – i hvilken grad adresseres HHH i hver pause?

**Bruk beskrivelsen av verktøysettet og følg trinnene**

**Sjekk inn på resultater og felles forståelse**

Velg en intensjon hver dag. En intensjon er personlig for hver jobbcoach og er en tankegang du som coach og leder for et program ønsker å ha den aktuelle dagen. Dere gjør dette sammen hver dag FØR kurset starter. Det du velger er det du uttrykker i ord og følelser når dagen begynner.

Som coach kan du forme din egen ønskede påvirkning på gruppen. Å være bevisst og bevisst og ta klare valg er én måte å gjøre dette på.

**Intensjon** = En følelse og tanke du velger som fungerer som et referansepunkt og bestemmer hvordan du ønsker å uttrykke deg.

### Eksempel:

Trener 1: *I dag vil jeg være fokusert på 10.*

Trener 2: *Hvordan er det nyttig for deg?*

Trener 1: *Jeg får klarhet og blir mer presis.*

Trener 2: *Hvordan er det nyttig for gruppen?*

Trener 1: *De blir oppmerksomme og holder seg engasjert.*

### Eksempel:

Trener 1: *I dag vil jeg være nysgjerrig på nivå 10.*

Trener 2: *Hvordan er det nyttig for deg?*

Trener 1: *Jeg blir åpen og spontan.*

Trener 2: *Hvordan er det nyttig for gruppen?*

Trener 1: *De blir involvert og energiske.*

Trener 1: *Nå merker jeg at jeg faktisk vil være spontan på nivå 10 i stedet!*

Intensjonen — kvaliteten, følelsen eller tanken du velger — styrer atferden din i gruppen.

Hvis du har en dårlig dag, kan du velge å være «åpen» på nivå 10 — åpen for å motta alle de gode, magiske, spennende, overraskende, glitrende øyeblikkene, «aha»-opplevelsene og følelsen av mestring som oppstår i rommet.

Vær kreativ i valget av intensjoner, og husk alltid å sjekke inn:

- Hvordan er det nyttig for deg?
- Hvordan er det nyttig for gruppen?

Sjekk jevnlig din egen påvirkning, sammen med medlederen din. Gjør endringer om nødvendig. En **STAKE** opprettes i fellesskap av trenerparet. Det er en delt avtale, en frase eller et anker de kan stole på, både individuelt og sammen, når uventede situasjoner oppstår eller ting ikke går som planlagt. En godt utformet stake gir en følelse av lettelse, mening og mestring, samtidig som den styrker fellesskapsfølelsen og felles hensikt mellom medlederne.

HHH står for:

- **Hvor er vi?**
- **Hvor skal vi?**
- **Hvem trenger oppmerksomhet?**

Disse veiledende spørsmålene brukes i hver pause, og gir medlederne rom til å reflektere, evaluere fremgang og justere kursen etter behov.

Når de gjennomgår resultater, fokuserer medledere på å identifisere de viktigste resultatene og den røde tråden gjennom økten. De sørger for at formålet bak hvert verktøy eller metode som brukes, er tydelig kommunisert og effektivt mottatt av gruppen.

## 1.10 Tillit

Ha 100 % tillit til metoden, prosessen, deltakeren, medlederen din og deg selv.

Tillit er kjerneverdien i FROG-metodikken som JobAut-metodikken er basert på. 100 % med tillit til at deltakerne alle er naturlig kreative, ressurssterke og hele, noe som gjør at jobbcoachen ser dem større enn de ofte ser seg selv.

Tillit er **en grunnleggende del av å skape miljøer hvor deltakerne kan blomstre**. Autistiske personer blir ofte misforstått, undervurdert eller dømt basert på atferd som avviker fra nevrotypiske normer. Å velge tillit betyr **å velge å se potensial, verdi og kapasitet, selv når det ikke umiddelbart passer inn i malen**.

Autistiske personer blir ofte utsatt for **lave forventninger**, spesielt innen utdanning, arbeidsliv og støttetjenester.

Når fagfolk, jevnaldrende eller familiemedlemmer **velger å stole på** en autistisk voksens **intensjoner, kapasitet og innsats**, skifter dynamikken fra kontroll til samarbeid.

Tillit blir et **tegn på respekt**: «Jeg tror du kan.»

Dette styrker vekst.

Når folk føler seg betrodd, er de mer tilbøyelige til å ta sosiale risikoer, prøve nye strategier og åpne seg. Forskning viser at tillit i relasjoner fremmer psykologisk trygghet, noe som oppmuntrer individer

til å engasjere seg i innovative atferder og dele ideer uten frykt for negative konsekvenser (Edmondson, 1999). I tillegg fant Mayer, Davis og Schoorman (1995) at tillit fremmer vilje til å være sårbar, noe som er essensielt for å ta sosiale risikoer og eksperimentere med nye tilnærminger. Videre fremhever Kramer (1999) at tilliten muliggjør åpenhet og samarbeid i sosiale interaksjoner.

### 1.10.1 De fire leveregler

*De fire levereglene er et sett prinsipper fra en bok kalt De fire leveregler av Don Miguel Ruiz.*

Her er de fire levereglene:

1. **Vær varsom med ordet ditt. Snakk med integritet. Si bare det du mener.** Unngå å bruke ord for å snakke dårlig om deg selv eller for å sladre om andre. Bruk kraften i ditt ord i retning av sannhet og kjærlighet.
2. **Ikke ta noe personlig.** Ingenting andre gjør er på grunn av deg. Det andre sier og gjør er en projeksjon av deres egen virkelighet, deres egen drøm. Når du er immun mot andres meninger og handlinger, vil du ikke være offer for unødvendig lidelse.
3. **Ikke gjør antakelser.** Finn mot til å stille spørsmål og uttrykk hva du virkelig vil. Kommuniser med andre så tydelig du kan for å unngå misforståelser, tristhet og drama. Med bare denne ene avtalen kan du fullstendig forvandle livet ditt.
4. **Gjør alltid ditt beste.** Ditt beste vil endre seg fra øyeblikk til øyeblikk; det vil være annerledes når du er frisk i stedet for syk. Under alle omstendigheter, gjør bare ditt beste, så unngår du selvkritikk, selvskade og anger.

Disse levereglene fungerer som en veiledning til personlig frihet og et lykkeligere og mer meningsfylt liv.

I vår metodikk knytter vi denne verdifulle boken til **selvledelse** og hvordan du bærer deg selv i rommet og i møter med autistiske voksne. Disse fire levereglene er også måter å opprettholde eller gjenvinne **100 % tillit** på, og er verdifulle i alle interaksjoner – både som jobbcoach og i private sammenhenger, og det er en bok vi bruker som supplement for alle jobbcoacher å dykke ned i. I tillegg til å lese boken, finnes det kreative øvelser for jobbveiledere for å fullt ut forstå konseptet bak de fire levereglene.

## Sammendrag og konklusjon

### Styrking og opplæring av jobbcoacher for JobAut-metodikken

Jobbcoacher som deltar i opplæringsprogrammet vil få mulighet til å støtte autistiske personer gjennom **JobAut-metodikken**, som inkluderer en **15-timers prosess** de senere vil fasilitere. Opplæringen gjennomføres i **gruppesettinger**, og speiler de samme metodene og verktøyene de bruker med klientene, noe som fremmer en dyp, erfaringsbasert forståelse av fasilitering og nevrodiversitetsbekreftende praksiser.

Opplæringen legger vekt på **to hovedkomponenter**:

1. **Å oppleve JobAut-metodikken som deltakere.**
2. **Å utvikle fasiliteringsferdigheter**, utdype sin rolle som jobbcoacher, og lære å opprettholde den «usynlige linjen» – en respektfull grense som sikrer klientens autonomi og bevarer gruppeprosessen.

Coachene trenes i **samlederpar**, **noe som er** essensielt for å opprettholde gruppesikkerhet, prosessintegritet og gjensidig refleksjon. Metodikken er basert på **FROG-prinsipper** og **co-aktiv coaching**, og fremmer synet om at klientene er naturlig kreative, ressurssterke og hele.

Ni **kjerneretningslinjer** strukturerer opplærings- og coachingmetoden:

- **Medlederskap**: Delt ansvar, gjensidig refleksjon og prosessstilstedeværelse.
- **Språk**: Klar, direkte, ikke-patologiserende kommunikasjon i tråd med autistiske preferanser.
- **Å være en katalysator**: Bruk åpne spørsmål, nysgjerrighet og ikke-tilknytning for å fremme klientbevissthet og autonomi.
- **Å lede rommet**: Bruk stemme, energi, kroppsspråk og struktur for å skape et trygt og inkluderende miljø.
- **Fleksibilitet**: Å agere (ikke reagere), omfavne uforutsigbarhet og håndtere emosjonelle triggere ("lokk opp/lokk ned").
- **Forberedelser**: Dyp kunnskap om verktøy, formål og samstilling med medledere.
- **Rutine**: Daglige intensjoner, STAKE (delte avtaler) og strukturerte innsjekkinger (HHH).
- **Tillit**: Urokkelig tro på prosessen, deltakerne, medlederne og seg selv.
- **De fire levereglene**: Personlig ansvar og selvledelse, veiledet av Don Miguel Ruiz' rammeverk.

Denne tilnærmingen oppmuntrer til **selvbevissthet, ansvar og vekst** hos både jobbcoacher og deres autistiske deltakere, og skaper miljøer der autentisitet, tillit og transformasjon kan blomstre.

## En sammenhengende reise mot bærekraftig inkludering

JobAut-metodikken presenterer en sammenhengende og sekvensiell vei for å støtte autistiske voksne inn i meningsfullt arbeid. Den begynner med en personsentrert dialog (Fase 1), oversetter disse innsiktene til en objektiv funksjonell profil (Fase 2, ICF), og kulminerer i en skreddersydd myndiggjøringsprosess (Fase 3, FROG). Hver fase er bevisst designet for å føre videre til den neste, og skaper et dynamisk og evidensbasert økosystem. Denne sømløse integrasjonen sikrer at hver ansettelsesstrategi ikke bare er vitenskapelig grundig, men også dypt menneskelig, og fremmer langsiktig vekst, autonomi og vellykket inkludering ved å tilpasse profesjonelle standarder til hver enkelt persons unike ambisjoner.

## E. Praktiske tips for en autismevennlig rekrutteringsprosess

Å skape en autismevennlig rekrutteringsprosess er ikke en velvillig handling – det er en strategisk investering i talentmangfold, innovasjon og langsiktig inkludering. Mange autistiske mennesker møter barrierer i tradisjonelle ansettelsessystemer, ikke på grunn av manglende kompetanse, men fordi prosessen i seg selv er utformet rundt implisitte sosiale forventninger og tvetydige kommunikasjonsstiler.

Rekrutterere og HR-ledere spiller en avgjørende rolle i å omforme denne prosessen. Målet er ikke å senke standardene, men å **jevne ut konkurransevilkårene** slik at alle kandidater vurderes basert på essensielle ferdigheter snarere enn sosial flyt eller konformitet til nevrotypiske normer.

---

*Tradisjonelle intervjuer filtrerer ofte ut nevrodivergente talenter tidlig.*

*Inkluderende ansettelser forbedrer lojalitet, kreativitet og ytelse.*

---

### 1. Trinnvise justeringer i rekrutteringsprosessen

#### 1.1 Ekstern kommunikasjon og arbeidsgiverprofilering

En organisasjons kommunikasjon sender sterke signaler om hvem som hører til. Inkluderende budskap hjelper autistiske søkere til å føle seg trygge på å søke.

##### Nøkkelhandlinger:

- Legg til en erklæring i alle stillingsannonser:

"[Firmanavn] ønsker søknader fra nevrodiverse personer velkommen og er villig til å gjøre rimelige tilpasninger gjennom hele rekrutteringsprosessen. Gi oss beskjed hvis du trenger tilrettelegging."

- Del stillingsannonser med organisasjoner og nettverk som støtter autistiske personer.
- Sørg for at nettsiden **og karrieresidene dine** bruker:
  - Klar struktur og navigasjon (enkelt, konsistent meny).
  - Direkte og bokstavelig språk: unngå idiomer og billedlige uttrykk.
  - Ingen blinkende bilder, autoplay-videoer eller travle bakgrunner.
  - Beroligende farger og justerbar tekststørrelse.

#### 1.2 Stillingsbeskrivelse og søknadsprosess

Mange barrierer oppstår før kandidatene i det hele tatt når intervjustadiet. Stillingsbeskrivelser og søknadssystemer bør være forenklede og transparente.

##### Anbefalinger:

- Fokuser på **essensielle ferdigheter** og **nøkkeloppgaver**, ikke på vage «myke ferdigheter» som «utmerket kommunikasjon» med mindre det virkelig kreves.

- Unngå sjargong og abstrakte uttrykk (f.eks. bytt ut "dynamisk multitasker" med "kan håndtere flere dataposter samtidig").
- Angi tydelig hvilken rolle som er tilgjengelig, hvilke kvalifikasjoner og erfaring som kreves. Rekruttereren må nøye vurdere hvilke ferdigheter som er oppført som et 'must', da autistiske jobbsøkere kan tolke det bokstavelig og ikke søke hvis de ikke oppfyller alle kravene.
- Gi **tydelige søknadsinstruksjoner**, inkludert eksempler og frister.
- Når det er mulig, bør jobbtilbud være tilgjengelige i lettlest format for å inkludere autistiske personer med varierende kommunikasjonsbehov i utvelgelsesprosessen.
- Stillingsannonser bør inneholde en merknad som spesifiserer at de ønsker autistiske/neurodivergente kandidater velkommen til å søke.
- Stillingsannonser bør også inneholde informasjon om hvilke typer tilrettelegging som tilbys under rekrutteringsprosessen.
- Tilby **alternative formater** (f.eks. strukturerte spørreskjemaer, video- eller lydinnspilling om ønskelig).
- Unngå flertrinns eller tidsbegrensede nettbaserte vurderinger som forårsaker kognitiv overbelastning.
- Stillingsannonser kan legges ut på inkluderende ansettelsesplattformer og neurodivergent-vennlige jobbportaler for å sikre at utlysningen når målgruppen.

### 1.3 Utvelgelses- og intervjuprosessen

Tradisjonelle intervjuer stiller ofte autistiske kandidater i en ulempe fordi de i stor grad baserer seg på sosial prestasjon og spontan interaksjon. Strukturerte, forutsigbare og transparente intervjuer gjør det mulig for autistiske kandidater å vise sine sanne ferdigheter.

#### Viktige justeringer:

- Send **detaljerte intervjuveiledninger på forhånd**, inkludert:
  - Sted, format (fysisk/online), varighet, navn og roller på intervjuere.
  - Eksempelspørsmål eller oppgaveoversikter.
- Spør kandidaten hvilke tilrettelegginger som kan være nødvendige under intervjuene (forskjellig belysning, sitteplasser, tilstedeværelse av en støtteperson eller jobbcoach, mulighet for å gjennomføre intervjuet på nett, osv).
- Tilby **alternative formater** som:
  - Praktiske oppgaver eller arbeidssimuleringer (f.eks. *Marshmallow Challenge-modellen* brukt av Microsoft).
  - Tekniske vurderinger eller demonstrasjoner av problemløsningsevne.
- La kandidatene bruke notater eller visuelle hjelpemidler under intervjuet.
- Gi **ekstra behandlingstid** og unngå uventede temaskifter.
- La kandidaten ta pauser under intervjuet.
- Bruk **klare, bokstavelige og konsise spørsmål** (unngå «Fortell meg om en gang du møtte en utfordring» – spør heller «Hvordan ville du nærmet deg et teknisk problem med begrenset informasjon?»).

## 1.4 Tilbakemeldinger og oppfølging etter intervjuet

Tilbakemelding er avgjørende for læring og tillitsbygging. Autistiske jobbkandidater verdsetter ofte klar, konstruktiv tilbakemelding mer enn generell trygghet.

### Beste praksis:

- Gi skriftlig tilbakemelding som beskriver **spesifikke eksempler** på prestasjon.
- Fremhev både styrker og utviklingsområder konkret.
- Unngå tvetydige formuleringer som «du passet ikke inn» – forklar heller hvilke ferdigheter som ikke passet til stillingen.
- Oppmuntre kandidater til å søke på nye stillinger eller gi lenker til støttenettverk.

## 1.5 Rimelige tilrettelegginger på arbeidsplassen

Autistiske personer har varierende behov, styrker og kommunikasjonspreferanser på arbeidsplassen. Noen trenger kanskje ikke tilrettelegging, mens andre kan trenge betydelig støtte på visse områder. Det er viktig å huske at tilrettelegging i de fleste tilfeller ikke utgjør en dyr kostnad for arbeidsgiveren. **De fleste tilrettelegginger er enten gratis, koster svært lite, og kan enkelt tilpasses hver enkelt** (fleksible arbeidstider, rolige arbeidsplasser, gi ørepropper, støydempende hodetelefoner, redusert belysning, skriftlige instruksjoner for eksempel).

Utviklingen av JOBAUT-metodikken har også tatt hensyn til europeiske erfaringer og evidensbaserte tilnærminger. Spesielt gir *INFUSE Compendium of Best Practices* by Autism-Europe verdifulle innsikter i inkluderende ansettelsesmodeller og praktiske strategier som forsterker prosjektets helhetlige og rettighetsbaserte perspektiv. Tilgjengelig via [lenke](#).