

HOST

Projektnummer: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365

Modul 1

Generel information om autismespekteret

Forfatter: The Autism Society of Latvia (Latvijas Autisma apvienība)

Latvia

Dette projekt er finansieret med støtte fra Europa-Kommissionen (EU). Publikationen afspejler udelukkende forfatterens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for enhver brug af informationerne heri.

Module Title	Module 1: General Information about the Autism Spectrum
Learning Objectives	<p>Module 1 aims to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Educate learners on the definition of the Autism Spectrum; 2. Describe the general characteristics of people on the Autism Spectrum; 3. Educate learners on the challenges people on the Autism Spectrum face at work; 4. Describe the Roles and Responsibilities of Management; 5. Describing CSR.
Learning Outcomes	<p>Through Module 1, learners will be able to perform the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Support autistic staff at work; • Identify characteristics of people on the Autism Spectrum; • Know about social inclusion at work; • Understand the context of CSR.

Introduktion

Modulet sigter mod at informere deltagerne om autisme, hjælpe med at identificere de typiske behov for medarbejdere med autisme og fremme forståelse og effektiv støtte blandt kolleger og arbejdsgivere. Et andet mål er at præcisere arbejdsgivernes juridiske og sociale ansvar i forhold til at imødekomme medarbejdere med autisme. Dette modul har også til formål at hjælpe organisationer med at lære, hvordan de kan tilpasse og indarbejde sociale ansvarlighedspolitikker, der sigter mod at skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø for medarbejdere med autisme.

Modulet udforsker de typiske behov hos medarbejdere med autisme og understreger vigtigheden af empati, støtte og effektiv kommunikation. Det diskuterer også arbejdsgivernes juridiske og sociale ansvar, når de involverer medarbejdere med autisme, og giver praktiske anbefalinger til, hvordan disse overvejelser kan integreres i virksomhedens sociale ansvarspolitik.

Læringsudbytte: Opnå en omfattende forståelse af autisme på arbejdspladsen.

Enhed 1: Hvad er autisme?

Autisme, formelt kaldet autismspektrumforstyrrelse, er en adfærdsmæssigt defineret neurodevelopmental lidelse, der påvirker, hvordan en person oplever verden og kommunikerer med andre. Den er kendetegnet ved sociale og kommunikationsvanskeligheder, samt repetitive adfærdsmønstre og sensoriske hyper- eller hypersensitiviteter. Autisme diagnosticeres normalt i tidlig barndom, men kan identificeres i alle aldre. Personer på autismspektret har forskellige sprog- og intellektuelle evner, der spænder fra dyb intellektuel handicap til høje niveauer. Det anslås, at omkring 1-2% af verdens befolkning er på autismspektret. Der er cirka 7 millioner autistiske personer i Europa. (Autism Europe, 2020)

“Spektrumforstyrrelse” betyder, at hver berørt person er forskellig. I modsætning til almindelig tro er autismspektret ikke lineært, fra “mildt autistisk” til “svært autistisk”, men omfatter snarere forskellige træk, der manifesterer sig forskelligt hos hver enkelt. Disse træk inkluderer (men er ikke begrænset til):

- **Forskelle i social forståelse og social adfærd:** Vanskeligheder med at danne typiske sociale relationer.
- **Kommunikationsforskelle:** Dette kan inkludere en fuldstændig mangel på talt sprog, såvel som atypiske talemønstre og forskelle i nonverbal kommunikation.

- **Repetitiv adfærd:** Dette kan omfatte repetitive kropsbevægelser samt snævre interesser, et begrænset udvalg af aktiviteter, ufleksibilitet og et behov for kontrol og forudsigelighed.
- **Sensoriske behandlingsforskelle.**
- **Eksekutiv dysfunktion.**
- **Forskelle i informationsbehandling, opmærksomhed og fokus.**
- **En "spiky" kognitiv profil:** En usædvanlig forskel mellem styrker og svagheder.
- **Vanskeligheder med abstrakt tænkning.**
- **Unormale motoriske færdigheder, kropsholdning og gang.**
- **Alexithymi:** Vanskeligheder med at identificere og beskrive egne følelser.
- **Nedsat proprioception og interoception.**
- **"Meltdowns" og "shutdowns":** Reaktioner på overvældende situationer.

1. a. Forståelse af karakteristika ved autisme

Sociale og kommunikationsvanskeligheder

"Personer med autisme udviser vedholdende mangler i at indlede og opretholde social kommunikation og gensidige sociale interaktioner, der ligger uden for det forventede niveau af typisk funktion i forhold til personens alder og niveau af intellektuel udvikling. Specifikke manifestationer af disse mangler varierer afhængigt af kronologisk alder, verbal og intellektuel evne samt sværhedsgraden af lidelsen." (ICD-11, 2022)

Autistiske personer kan have nedsat social bevidsthed og have problemer med at tilpasse adfærd efter konteksten. De kan tale og bruge sprog på en ukonventionel måde, vise atypiske nonverbale adfærdsmønstre og misse andres nonverbale signaler, samt fortolke sprog bogstaveligt og have svært ved at deltage i samtaler. De kan have vanskeligheder med at forstå andres tanker, følelser og perspektiver og kæmpe med sociale og emotionelle interaktioner.

Repetitiv adfærd

Repetitiv adfærd er et andet karakteristisk træk ved autisme. Den kan tage forskellige former, herunder repetitive og stereotypiske kropsbevægelser (f.eks. vandring, gyngende, fingerflikning, håndklap, benbouncing, hårtwirling, banken), en snæver fokus på en eller flere særlige interesser, en usædvanlig besættelse af genstande eller dele af genstande (f.eks. at dreje, flippe, organisere

genstande repetitivt eller have behov for at bære en bestemt genstand rundt), eller specifikke former for sensoriske stimuli (f.eks. at lytte til den samme musik igen og igen eller tænde og slukke for lys).

I en bredere forstand inkluderer repetitive adfærd også en mangel på tilpasningsevne til nye oplevelser, som kan fremkalde ubehag, samt adfærdsmæssig stivhed. Dette kan manifestere sig som streng overholdelse af rutiner og regler, ufleksibilitet i tankegangen samt overdreven stædighed.

Sensoriske behandlingsforskelle

Personer med autisme kan være enten hypersensitive eller hyposensitive over for forskellige sensoriske stimuli: lys, farver, lyde og støj, teksturer, dufte, smagsoplevelser, temperaturer, bevægelse, balance samt interne stimuli (smerte, sult, tørst osv.). Som følge heraf kan de have atypiske reaktioner, når de udsættes for almindelige stimuli. En person med sensorisk hypersensitivitet kan blive distresset ved eksponering for bestemte stimuli.

En person med sensorisk hyposensitivitet kan søge yderligere sensorisk input. Dette kan manifestere sig som en fascination for lys, mønstre og refleksioner, glæde ved høj musik og andre lyde, at gnide sig mod stoffer og materialer, klemme sig ind i trange rum, snuse til ting og mennesker, en præference for stærke smagsoplevelser og krydret mad, samt endda smage og spise ikke-spiselige genstande, samt en høj smertetolerance og overdreven hoppen, gyngende og gyngende.

Det er almindeligt for en autistisk person at opleve både hypersensitivitet og hyposensitivitet over for forskellige stimuli, og en persons sensitivitet kan variere fra dag til dag.

Eksekutiv dysfunktion

Eksekutive funktioner refererer til færdigheder som planlægning, organisering, arbejdshukommelse, inhibition og impuls kontrol, følelsesmæssig regulering, fleksibilitet og andre. For en autistisk person kan nedsat eksekutiv funktion gøre det vanskeligt at håndtere daglige opgaver.

Informationsbehandling, opmærksomhed og fokus

Autistiske personer har en "bottom-up" behandlingsstil — en forbedret opmærksomhed på detaljer frem for det samlede koncept. De kan opfange nuancerede detaljer, komplekse mønstre eller specifikke aspekter af en sag. Denne opmærksomhed på detaljer kan være en betydelig fordel i jobpositioner, der kræver omhyggelig præcision. Omvendt, fordi den autistiske hjerne konstant modtager så mange små nuancer, kan det være svært at sortere og integrere informationen, hvilket kan føre til sensorisk overbelastning. Det kan også være sværere for en autistisk person at se "det store billede".

Et andet karakteristisk træk ved autisme er en intensivt fokuseret opmærksomhed. Autistiske personer kan have svært ved at rette deres opmærksomhed mod andre emner, men takket være deres passionerede interesser og intense fokus er mange autistiske personer autodidakter og har en omfattende viden om de emner, de interesserer sig for.

Ujævn kognitiv udvikling

Personer med autisme viser ofte en "spiky" kognitiv profil med tydelige styrker og svagheder. "Spiky" kognitive profiler kan skabe forvirring. Det er vigtigt at anerkende, at en autistisk persons evner varierer fra område til område. For eksempel kan en meget verbal og intelligent person stadig have mange vanskeligheder med organisering og planlægning, være meget følsom over for høje lyde eller have en specifik indlæringsvanskelighed som dyscalculi.

Motoriske færdigheder, kropsholdning og gang

Der kan være atypikaliteter i, hvordan personer på autismspektret bevæger sig. De kan også opleve vanskeligheder med koordination. Både grove motoriske færdigheder kan være påvirket, hvilket kan føre til klodsethed og vanskeligheder med at udføre visse opgaver, der kræver balance og postural stabilitet, samt fine motoriske færdigheder. Desuden kan autistiske personer udvise en "underlig" gang, som kan variere fra individ til individ. Skridtlængden kan være usædvanligt kort eller lang, personen kan have en "bouncy" gang, gå på tåspidserne, have en rykken i ganghastigheden og pludselig løbe, hoppe og springe.

Alexithymi

Mange personer på autismespektret oplever alexithymi. Ifølge forskellige kilder kan denne rate være så høj som 50% (estimerterne varierer). Alexithymi er evnen til ikke at genkende egne eller andres følelser samt at udtrykke følelser.

Proprioception og interoception

Nogle personer på autismespektret kan have nedsat proprioception og opleve vanskeligheder med at bearbejde og integrere sensoriske input relateret til kroppens position og bevægelse. Interoception henviser derimod til interne fornemmelser og signaler — både fysiske og følelsesmæssige. En autistisk person, der har svært ved interoception, kan have problemer med at genkende, når de er sultne, tørstige, trætte, har behov for at gå på toilettet eller føler en stærk følelse (for eksempel vrede eller frygt). Interoception optræder ofte sammen med alexithymi.

“Meltdowns” og “Shutdowns”

Meltdowns og shutdowns er to forskellige former for ekstreme reaktioner, som autistiske personer kan udvise som reaktion på overvældende oplevelser. Almindelige udlødere er sensorisk overbelastning, ændringer i rutiner, overdrevne krav og kommunikationsvanskeligheder. En autistisk meltdown er et intenst følelsesmæssigt udbrud, som kan involvere panik, skrig, gråd og selvskadende adfærd. Meltdowns slutter typisk, når de udløsende stimuli/stressorer ikke længere er til stede. Under en shutdown kan den autistiske person blive uresponsiv, tilbagetrukket, immobil eller fremstå mentalt og følelsesmæssigt "slukket." Det kan tage længere tid at komme sig efter en shutdown.

Den bedste løsning på meltdowns og shutdowns er forebyggelse — at reducere stress og overvældelse. I tilfælde af en meltdown/shutdown er det bedst at skabe et roligt miljø for individet at komme sig i. Reducer krav og sensoriske stimuli. Tal med en langsom, stille stemme. Forklar, hvad der vil ske næste gang. Undgå at røre ved personen eller forsøge at argumentere eller ræsonnere.

Komorbide tilstande

Nogle personer på autismespektret har komorbide neurodevelopmentale og neurologiske lidelser såsom specifikke indlæringsvanskeligheder (som dysleksi, dyscalculi, non-verbal indlæringsforstyrrelse eller andre), opmærksomhedsdeficit og hyperaktivitetsforstyrrelse, epilepsi, tics og psykiatriske lidelser — primært angstlidelser og depression.

1. b. Almindelige myter og misforståelser

~~Autisme er en sygdom eller lidelse.~~ Autisme er hverken en sygdom eller lidelse, men en neurodivergens. Den autistiske hjerne fungerer anderledes end en ikke-autistisk hjerne. Man kan sige, at autistiske personer har et andet operativsystem. Nogle autistiske personer betragter deres autisme som blot en forskel, mens mange andre identificerer sig som handicappede. Det er op til hver enkelt autistisk person at definere, hvordan de oplever deres tilstand.

~~Autisme er en barndomstilstand.~~ Autisme er en livslang tilstand, men de karakteristiske træk viser sig i udviklingsperioden, hvilket normalt medfører en diagnose i barndommen. En diagnose kan dog også stilles i ungdomsårene eller voksenalderen. Nogle adfærdsmæssige manifestationer af autisme har tendens til at blive mindre udtalte, efterhånden som en person bliver ældre, eller de kan blive "maskeret" eller kompenseret for med lærte adfærdsmønstre.

~~Kun drenge og mænd er autistiske.~~ I lang tid blev det antaget, at det primært var drenge, der var autistiske, og autisme hos piger var meget sjælden. Autistiske piger og kvinder, især dem uden intellektuel handicap, passer ofte ikke ind i autisme-stereotyper og forbliver udiagnosticerede. Det seneste estimerede forhold mellem autistiske drenge og piger er 3:1.

~~Autistiske personer mangler følelser og empati.~~ Autistiske personer oplever de samme følelser som ikke-autistiske personer. De kan dog udtrykke deres følelser anderledes, eller deres mimik og gestik kan ikke svare til deres følelser. Desuden har en stor procentdel af autistiske personer co-occurring alexithymi, hvilket gør det svært for dem at identificere og navngive deres følelser.

~~Autistiske personer er ensomme og har ikke interesse i at socialisere.~~ At socialisere og danne venskaber kan være meget sværere på autismspektret, men de fleste autistiske personer ønsker faktisk venner og relationer. Mange indrømmer, at de føler sig ensomme.

~~Alle autistiske personer er gode til matematik og andre STEM-fag.~~ Ligesom ikke-autistiske personer kan autistiske personer have deres talenter, styrker og passioner. Mens nogle autistiske personer virkelig er fascineret af matematik og tal, kan mange andre være dårlige til matematik men excelere inden for kunst, litteratur eller andre fagområder.

~~Autistiske personer har enten en intellektuel handicap eller er genier.~~ Personer på autismspektret udviser en fuld række af intellektuelle evner.

~~Alle ikke-talende autistiske personer har en alvorlig intellektuel handicap.~~ Selvom det er mere almindeligt for ikke-talende autistiske personer at have en samtidig intellektuel handicap, er det vigtigt ikke at undervurdere en non-talende persons evner og at udforske forskellige alternative kommunikationsmetoder, som kan inkludere tegnsprog, billedkort, tekst-til-tale-enheder og forskellige AAC-enheder. Talspersoner for ikke-talende autisme understreger, at deres manglende tale skyldes en neuromotorisk svækkelse, snarere end en kognitiv. Givet de rette værktøjer kan en

non-talende person udtrykke deres behov og ønsker og fuldt ud nå deres potentiale. Derudover betyder non-talende ikke altid non-verbal. Mange non-talende autistiske personer kommunikerer ved hjælp af ord — de lærer at læse, skrive eller taste, bruger computeren og viser i nogle tilfælde endda akademisk succes.

~~Ikke-talende eller minimalt talende autistiske personer forstår ikke, hvad der bliver sagt til dem.~~ Bare fordi nogen er ikke-talende eller har begrænset tale, betyder det ikke, at de mangler forståelse. Mange ikke-talende autistiske personer har intakte receptive sprogkunderskaber, hvilket betyder, at de kan forstå talt sprog.

~~Repetitive kropsbevægelser er uacceptable og skal afvises.~~ Repetitiv adfærd er et karakteristisk træk ved autisme. De tjener vigtige funktioner, som for eksempel selvberoligelse og selvregulering, og behøver derfor ikke at blive afvist. Dog kan repetitive adfærd undertiden være skadelig. I så fald er det bedst at finde kilden til den belastende adfærd, eliminere den og/eller lede individets opmærksomhed et andet sted hen.

~~Autisme skyldes vacciner.~~ Der er udført mange undersøgelser, og ideen om, at autisme skyldes vacciner, er videnskabeligt afvist. Desuden er det blevet opdaget, at det papir, der oprindeligt fremmede ideen, bevidst var baseret på fejlagtige data. En klar årsag til autisme er ikke blevet identificeret, men man mener, at det er en kombination af genetiske og miljømæssige faktorer.

~~Autisme er overdiagnostiseret.~~ Da autisme først blev beskrevet i 1943, blev det anset for at være en sjælden tilstand. I dag estimeres det, at 1-2% af befolkningen er på autismspektret. Stigningen i diagnoser skyldes en bedre forståelse og anerkendelse af autisme samt udvidede diagnosekriterier.

~~Alle er en smule autistiske.~~ Nogle adfærdsmønstre og træk, der er mere udbredte blandt autistiske personer, kan også observeres i varierende grad i befolkningen generelt. Men at have nogle af disse træk (f.eks. at mislike socialt småsnak eller have en passion for et snævert emne) gør ikke en person "en smule autistisk". En grundig evaluering er nødvendig for at stille en autisme-diagnose, og dem, der opfylder kravene, har specifikke vanskeligheder, der har stor indflydelse på deres daglige funktion. At sige, at "alle er en smule autistiske" trivialiserer de unikke oplevelser af autistiske personer og nedvurderer deres kampe.

Enhed 2: Udfordringer, som autistiske personer oplever på arbejdspladsen.

2. a. Mangel på beskæftigelse

Det anslås, at cirka 20% af autistiske personer i Den Europæiske Union er ansat. (Autism Europe, 2024) Autistiske personer står over for mange barrierer for beskæftigelse. For eksempel rekrutteringsbias. Selvom mange autistiske personer har den nødvendige ekspertise og færdigheder til et job, kan de mangle kommunikations- og overtalelsesevner og ikke være "holdspillere", hvilket gør, at de ikke passer ind i den stereotypiske opfattelse af en "god medarbejder" og derfor bliver overset af rekrutteringsansvarlige. Tilsvarende kan personer på autismespektret mangle muligheder for karrierefremskridt på trods af deres bidrag og kvalifikationer. De kan også modtage urimelige præstationsvurderinger, der ikke tager højde for deres udfordringer på arbejdspladsen. Andre barrierer omfatter at blive nægtet væsentlige tilpasninger og en mangel på autismespecifik viden og støtte på arbejdspladsen. Desuden ansætter nogle virksomheder autistiske personer kun for at opfylde kvoter for beskæftigelse af personer med handicap og tilbyder ikke realistiske karrieremuligheder eller nødvendige tilpasninger.

2. b. Udfordringer med kommunikation og sociale interaktioner

Autistiske personer rapporterer ofte om vanskeligheder ved at deltage i teambuilding-aktiviteter og andre sociale arrangementer, navigere i relationer med kolleger, forstå uskrevne regler og forventninger, begå sig i forretningshierarkiet og autoritet, deltage i gruppeaktiviteter, kommunikere med kunder og klienter, small-talk og have telefonopkald.

2. c. Sensoriske sensitiviteter og utilgængelige miljøer

Sensoriske behandlingsforstyrrelser er et karakteristisk træk ved autisme, og vanskeligheder med at bearbejde sensorisk information kan gøre mange miljøer uudholdelige og utilgængelige for en autistisk person. I sådanne miljøer oplever personer med autisme en manglende evne til at fokusere på arbejdsopgaver, ubehag, sensorisk overbelastning og endda fysisk smerte. Dette kan føre til et meltdown eller en shutdown.

2. d. Manglende konsistens, rutine og klare forventninger

Det kan være svært for personer på autismspektret at tilpasse sig en typisk arbejdsrytme og forstå, hvad der forventes af dem. Uklar vejledning kan skabe angst og forvirring. Ændringer i rutinen kan forårsage ubehag. Derudover kan forstyrrelser og afbrydelser være frustrerende, da det er vanskeligt at genoptage opgaven—fordi autistiske personer har en snæver opmærksomhedstunnel, kæmper de med at skifte fokus og multitasking. På grund af alle de daglige stressfaktorer kan autistiske personer også have varierende energiniveauer og tolerance over for sensoriske stimuli, hvilket kan medføre udfordringer med at være konsekvent i deres produktivitet.

2. e. Sundhedsproblemer

Udmattelse og udbrændthed fra “maskering”

For autistiske personer kan det være meget udmattende at forsøge at leve op til typiske forventninger. De daglige krav kan være overvældende, og mange autistiske personer har svært ved at følge med. Som resultat rapporterer de ofte om at føle sig udmattede efter at have udført “almindelige opgaver”.

Desuden føler mange på autismspektret, især dem uden intellektuel handicap, sig tvunget til at “maskere” og skjule deres forskelle ved at imitere ikke-autistisk adfærd. Over tid kan presset fra hverdagen og maskeringen føre til autistisk udbrændthed. “Autistisk udbrændthed er et syndrom, der konceptualiseres som resultatet af kronisk livsstress og en misforhold mellem forventninger og evner uden tilstrækkelig støtte. Det er kendetegnet ved vedvarende, langvarig (typisk 3+ måneder) udmattelse, tab af funktion og nedsat tolerance over for stimuli.” (The National Autistic Society, 2022)

Angst og depression

At navigere livet som en autistisk person kan være udfordrende. Autisme er ikke en mental sundhedstilstand, men mange autistiske personer udvikler mentale sundhedsproblemer, hvor de mest almindelige er angstlidelser og depressive lidelser.

2. f. Ableisme og diskrimination

På trods af betydelige fremskridt inden for den videnskabelige forståelse af autismspektrumforstyrrelse er der stadig meget, vi skal lære. Tilstanden er stadig relativt dårligt forstået og omgivet af myter og stereotyper. Der er betydelige huller i den offentlige bevidsthed om autismen, og mange autistiske personer står over for mobning, ableisme og diskrimination, også på

arbejdspladsen. Det er almindeligt, at autistiske individer undgår at afsløre deres diagnose af frygt for afvisning og forsøger at fremstå så ikke-autistiske som muligt, hvilket kan være skadende på lang sigt.

Autistiske personer kan være mål for intimidering, chikane eller hån på kontoret som følge af deres adfærd og kommunikationsstil. Mange føler sig presset til at undertrykke repetitive adfærdsmønstre, især gentagne kropsbevægelser, samt andre "mærkelige" manerer. Faktisk hjælper gentagne kropsbevægelser en autistisk person med at regulere deres nervesystem, opretholde opmærksomhed og fokus samt reducere sensorisk overbelastning.

Selv hvis de ikke bliver mobbet direkte, kan en autistisk person stadig opleve mikroaggressioner, såsom ufølsomme bemærkninger, vittigheder eller drillerier. Mange på autismespektret har svært ved at "læse mellem linjerne" eller forstå vittigheder og kan ikke indse, at de bliver gjort grin med. Derudover kan det være meget svært for en autistisk person at forsvare sig selv på grund af sociale og kommunikationsvanskeligheder.

Ikke-autistiske arbejdsgivere, ledere eller kolleger kan også undervurdere en autistisk persons evner og undlade at tildele dem opgaver eller projekter, selvom individet ville være i stand til at gennemføre dem. Desuden kan ikke-autistiske medarbejdere antage, at deres autistiske kolleger mangler forståelse og undlade at tale direkte til dem. Dette kan føre til eksklusion fra vigtige samtaler og sociale interaktioner på arbejdspladsen, samt en mangel på muligheder for at dele idéer og træffe beslutninger, hvilket resulterer i følelser af isolation og skuffelse.

Enhed 3: Juridiske og sociale ansvar for arbejdsgivere

3. a. Rimelige tilpasninger

Det er vigtigt at tage en personcentreret tilgang og adressere de specifikke behov for hver enkelt person for bedst at støtte deres trivsel og forbedre produktiviteten på arbejdspladsen. Hav en åben dialog med personen om deres styrker, udfordringer og præferencer på arbejdspladsen, og arbejd sammen om at udvikle en passende tilpasningsplan. Spørg specifikt om deres udfordringer med sansebehandling — hvilke typer lyde, lys, teksturer eller dufte der forårsager overbelastning. Spørg ind til vanskeligheder med sociale interaktioner — om personen har problemer med at forstå sociale signaler eller figurativt sprog, og om nogle typer interaktioner er særligt stressende. Undersøg også deres udfordringer med eksekutiv funktion. Lær personen at kende ved at spørge ind til deres særlige interesser. At tale med et familiemedlem eller en støtteperson, som kender personen godt, kan også være nyttigt.

Sætte rimelige forventninger

Find opgaver, der matcher medarbejderens styrker og interesser. Autistiske individer kan trives i stillinger, der kræver omhyggelighed, pålidelighed og overholdelse af procedurer, som f.eks. håndtering af dokumenter og lager, madlavning eller opretholdelse af rengøringsstandarder.

Giv træning og løbende støtte for at hjælpe medarbejderen med at føle sig tryk i sin rolle. Autistiske personer oplever ofte høj angst i nye omgivelser, så det er vigtigt at give dem tid til gradvist at udvikle deres færdigheder.

Tilpasninger for sociale interaktioner

For personer på autismspektret kan det at tale med nye mennesker være en overvældende og angstprovokerende oplevelse. De kan undervurdere sig selv under en jobsamtale. Stil klare spørgsmål om deres tidligere erfaring, uddannelse og forventninger til jobbet. Som rekrutterer bør du fokusere på kandidatens hårde færdigheder og erfaringer, der er direkte relevante for jobbet. Giv kandidaten mere tid til at bearbejde deres svar, og tillad alternative kommunikationsmåder, såsom e-mail eller instant messaging.

Undgå åbne spørgsmål, vage formuleringer, sarkasme og figurativt sprog i dine interaktioner. Gør dit budskab så klart som muligt, og henvend dig direkte til personen. Hvis personen har vanskeligheder med at tale, så giv dem mere tid eller opfordrer til skriftlig kommunikation. Vær tålmodig. Overvej alternativer til traditionelle teammøder eller gruppeaktiviteter, såsom at give skriftlige opdateringer eller gennemføre virtuelle check-ins. Tilbyd at holde kontakten via e-mail eller messaging-tjenester i stedet for telefonopkald. Et indkommende telefonopkald er uventet, og det kan være svært for en autistisk person at skifte opmærksomhed og kommunikere effektivt. Alternativt kan du planlægge et opkald på et bestemt tidspunkt.

Forbered sociale scripts til kommunikation med kunder og klienter. Glem ikke at inkludere instruktioner til uventede situationer (f.eks. hvem man skal kontakte i tilfælde af en nødsituation eller når noget er uklart).

Struktureret miljø, klar kommunikation og feedback

Personer på autismspektret finder ofte trøst i rutine og forudsigelighed. Det er vigtigt at informere om ændringer i god tid og forklare, hvad der vil ske. Visuelle hjælpemidler kan være nyttige, da de giver en klar forståelse af situationen, og et struktureret arbejdsmiljø kan hjælpe med at mindske angst og øge produktiviteten. Udarbejd en klar oversigt over dine forventninger til

medarbejderen og giv arbejdsinstruktioner ved hjælp af skriftlige eller visuelle hjælpemidler som visuelle skemaer, tjeklister, kalendere og apps.'

Det er vigtigt at hjælpe personen med at prioritere opgaver og opdele dem i mindre trin. Du kan også nedbryde kompleks information for at forbedre forståelsen. Vær åben for at besvare spørgsmål og give afklaring, når det er nødvendigt. Giv endelig konstruktiv feedback på medarbejderens arbejde og tilbyd yderligere instruktioner, hvis det er nødvendigt.

Mange autistiske personer har problemer med tidsstyring og fokus. Nogle gange har de svært ved at skifte opmærksomhed og forbliver så dybt fokuserede på deres arbejde, at de glemmer at tage pauser. Andre har samtidig ADHD og har brug for hjælp til at holde sig på sporet. At have en plan, der er opdelt i faste dele, herunder planlagte møder og pauser, kan være nyttigt. Planlagte pauser og visuelle påmindelser kan også hjælpe en autistisk person, der kæmper med proprioception eller interception, med at huske at strække sig, bevæge sig, gå på toilettet eller drikke vand.

Sensoriske overvejelser

Givet de mange sensoriske oplevelser i HoReCa-branchen er det altafgørende at anerkende og imødekomme de sensoriske sensitivitet, som medarbejderne måtte have, for at skabe en imødekommende arbejdsplads for både personale og kunder.

Hvis det er nødvendigt, opfordr medarbejderne til at bruge sensoriske hjælpemidler som støjreducerende høretelefoner eller ørepropper, og skab et stille område, hvor de kan tage en pause og komme sig. Brug naturligt lys så meget som muligt i hele arbejdspladsen, og sørg for at have flere kilder til kunstigt lys. Overvej at installere dimmere og undgå flimrende lys, skarpt overhead-lys, blinkende LED-skilt og strobelys

Udpeg et afsides område med reducerede visuelle og auditive stimuli. Hvis medarbejdere skal bære uniformer, så sørg for at tilbyde komfortable beklædningsgenstande i sensorisk venlige stoffer uden mærker eller ru sømme, eller tillad rimelige ændringer eller modifikationer. Nogle autistiske personer har svært ved termoregulering og kan være hyper- eller hyposensitive over for varme eller kolde temperaturer. Sørg for, at uniformen kan justeres for at imødekomme den enkelte medarbejders behov.

Derudover kan autistiske personer have en øget følsomhed over for bestemte dufte, såsom stærke madlavningsaromaer og rengøringsmidler eller vaskemidler med skarpe lugte. Installer et godt ventilationssystem og sørg for at have en forsyning af duftfrie vaskemidler.

Mange personer på autismspektret har også en begrænset kost. Tilbyd menuindstillinger for personer med diætspecifikke behov eller præferencer — det vil ikke kun tjene medarbejderne, men også tiltrække kunder med særlige diætmæssige behov. Overvej at tilbyde et udvalg af forskellige smagsvarianter, teksturer og præsentationsformer for at imødekomme varierende sensoriske krav.

Endelig, giv træning og støtte til ledere og kolleger om, hvordan man skaber et sensorisk venligt miljø. Tilbyd ressourcer og vejledning om at genkende og reagere på sensorisk overbelastning.

Fleksibilitet

Mens planlagte pauser i løbet af skiftet kan hjælpe medarbejdere med at håndtere sensorisk overbelastning, er det vigtigt at give mulighed for ekstra pauser og en fleksibel tidsplan, hvis det er nødvendigt. I nogle tilfælde kan det være gavnligt at tillade den enkelte at arbejde hjemmefra i eget tempo (hvis muligt). En reduceret arbejdsbyrde eller færre arbejdstimer kan også være nyttigt for at mindske udmattelse og forhindre burnout.

Desuden nyder mange autistiske personer repetitivt arbejde, men det er også vigtigt at

tilbyde muligheder for opgavevariation, især for personer med samtidig ADHD, for at opretholde interessen og øge produktiviteten.

3. b. Fremme af Mangfoldighed, Lighed og Inklusion på Arbejdspladsen

Hvad er Diversity, Equity and Inclusion (DEI)?

Diversity, equity and inclusion (DEI), på dansk Mangfoldighed, lighed og inklusion, er tre essentielle begreber, der danner retningslinjer designet til at byde velkommen og imødekomme mennesker fra forskellige baggrunde i en organisation. Mangfoldighed henviser til alle de måder, hvorpå mennesker er forskellige. Det omfatter alle identiteter (race, seksuel orientering, køn, handicap, socioøkonomisk, kulturel, religiøs osv.) og måder at være på. Lighed — ikke at forveksle med lighed — er et begreb, hvor ressourcer fordeles efter behov. Inklusion refererer til at byde velkommen, respektere og støtte alle individer med alle identiteter, hvor alle føler sig styrket og værdsat som deres autentiske selv.

For alles trivsel er det vigtigt at etablere en nul-tolerance politik over for mobning og diskrimination på arbejdspladsen. Et sikkert system til at rapportere bekymringer kan betydeligt hjælpe ledere med at foretage de nødvendige justeringer for at forbedre atmosfæren på arbejdspladsen samt medarbejdernes mentale velvære og tilfredshed.

Neurodiversitetstræning- og bevidsthed på arbejdspladsen

Neurodiversitet refererer til neurologisk diversitet — variationen i menneskelig hjernefunktion. Inden for dette rammeværk er der ingen "ret" eller "forkert" måde at opleve og interagere med verden på, og alle oplevelser er lige gyldige og en naturlig del af menneskelig kognition. Alligevel kan det at være neurodivergent (afvige fra det "neurotypiske") ikke kun være en forskel, men også en handicap.

Neurodiversitetstræning på arbejdspladsen kan være et vigtigt skridt mod inklusivitet. Med 1-2% af befolkningen på autismspektret og mange andre, der har andre former for neurodivergens, har næsten enhver større arbejdsplads sandsynligvis neurodivergente ansatte. Bevidsthed om neurodiversitet og træning vil ikke kun øge andres forståelse af deres neurodivergente kolleger og mindske misforståelser og konflikter, men også få de neurodivergente individer til at føle sig set, værdsat og anerkendt for den, de er. Det er dog vigtigt at anerkende, at mens diversitet handler om at fejre det kollektive, er hver neurodivergent person unik. Alle bør have lov til at definere sig selv og dele deres historie uden forudindtagne forestillinger. Derudover oplever mange neurodivergente

individer daglige udfordringer og kan have gavn af andres støtte. Neurodiversitetstræning vil sikre, at medarbejdere ved, hvordan de kan hjælpe hinanden i tider med behov.

Fordelene ved at have en inkluderende arbejdsplads

- At 'embrace' diversitet
- Forbedret kreativitet og innovation

Et forskelligartet personale med forskellige synspunkter kan generere et bredere udvalg af idéer. Når disse idéer kombineres kyndigt, kan de føre til kreativitet og innovation, der gavner både individet og organisationen. At ansætte medarbejdere med autismespektrumforstyrrelser kan være en strategisk fordel, da deres unikke perspektiver vil udvide omfanget af idéer og muligheder.

- Forbedret medarbejdertilfredshed

Det er en vigtig erklæring, når en virksomhed viser, at den værdsætter sine medarbejders liv og oplevelser. Dette kan være særligt relevant for personer på autismespektret, der ofte føler sig fremmedgjorte og ekskluderede. At føle sig værdsat og anerkendt på arbejdspladsen øger i sin tur medarbejdernes motivation for at bidrage til virksomhedens succes.

- Juridiske og etiske forpligtelser

At være bevidst om neurodiversitet på arbejdspladsen sender et stærkt budskab om inklusion og accept. Ved at skabe en kultur, der værdsætter diversitet og fejrer individuelle forskelle, fremmer organisationer en følelse af tilhørsforhold og respekt for alle medarbejdere.

Desuden øger det at være en inkluderende virksomhed virksomhedens omdømme. Organisationer, der prioriterer diversitet og inklusion, herunder arbejdet med individer med autismespektrumforstyrrelser, har tendens til at have et bedre omdømme på markedet og blandt kunder, klienter og investorer. At tilbyde lige beskæftigelsesmuligheder sikrer også overholdelse af antidiscriminationslove og -bestemmelser. Ved at anerkende neurodiversitet og ansætte personer med forskelle og handicap viser organisationer deres engagement i at fremme etiske og juridiske standarder.

Enhed 4: Vedtagelse af CSR politikker

Virksomheders sociale ansvar (CSR) defineres som virksomhedernes ansvar for deres indvirkning på samfundet — at blive socialt ansvarlige ved at integrere sociale, miljømæssige, etiske, forbruger- og menneskerettighedshensyn i deres forretningsstrategi, overholde lovgivningen og arbejde tæt sammen med deres interessenter med det formål at maksimere skabelsen af fælles værdi for deres ejere/aktionærer såvel som for civilsamfundet. (Europakommissionen, 2022)

Implementeringen af en politik for socialt ansvar øger konkurrenceevnen, forbedrer risikostyringen, reducerer omkostningerne, øger adgangen til kapital, forbedrer kunde relationer, forbedrer menneskelige ressourcer, øger evnen til at innovere og stimulerer større socialt og miljømæssigt ansvar.

Ansættelse af autistiske personer stemmer overens med målene i politikken for socialt ansvar om mangfoldighed, lighed og inklusion. Det viser en forpligtelse til lige ansættelsesmuligheder og hjælper med at opbygge et mere inkluderende samfund.

Opsummering

I modulet er der foretaget en generel beskrivelse over, hvad autismen er, og hvad den indebærer. Almindelige myter og misforståelser omkring autisme er blevet afkræftet, og der er skitseret almindelige udfordringer og barrierer, som autistiske personer møder på arbejdspladsen. Derudover foreslås rimelige tilpasninger for autistiske personer, der arbejder i HoReCa-sektoren. Modulet berører også strategier for at skabe et inkluderende og støttende arbejdsmiljø samt fordelene ved det.

Referencer

AMATINA, M. (2022). *The autism spectrum as a spiky profile*. [online] Employment Autism. Available at: <https://employmentautism.org.uk/the-autism-spectrum-as-a-spiky-profile/> [Accessed 10 Feb. 2024].

AUSTIN, R. AND PISANO, G. (2017). *Neurodiversity Is a Competitive Advantage*. [online] Harvard Business Review. Available at: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [Accessed 14 Feb. 2024].

GOODALL, E. (2022). *Interoception and mental wellbeing in autistic people*. [online] Available at: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/interoception-wellbeing> [Accessed 13 Feb, 2024].

GRANDIN, T. AND PANEK, R. (2013). *The autistic brain: thinking across the spectrum*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

KINNAIRD, E., STEWART, C. AND TCHANTURIA, K. (2019). *Investigating alexithymia in autism: A systematic review and meta-analysis*. *European Psychiatry*, 55, pp.80–89.

PRASLOVA, L. (2021). *Autism Doesn't Hold People Back at Work. Discrimination Does*. Harvard Business Review. [online] 14 Dec. Available at: <https://hbr.org/2021/12/autism-doesnt-hold-people-back-at-work-discrimination-does> [Accessed 10 Feb, 2024].

RAYMAKER, D. (2022). *Understanding Autistic Burnout*. [online] www.autism.org.uk. Available at: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/autistic-burnout> [Accessed 8 Feb, 2024].