

# HOST

## Trænerguide

**Modul 1: Generel Information om autismespektret**

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

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.

## Brug af HOST Trænerguide

HOST trænerguiden er designet specifikt til at støtte og strømline gennemførelsen af den erhvervsuddannelses-plan, der er udviklet i forbindelse med HOST-projektet. Uddannelsesplanen udgør et 2-dages kursus med i alt 18 timers træning.

## Slide 1: Introduktion

The slide features a large blue 'HOST' logo in the center. To the left is a red triangle with a white dotted pattern. To the right is a blue vertical bar and a red triangle with a white circle. Below the logo is the title 'The Spectrum of Hospitality' and the project number 'Projektnummer: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365'. At the bottom left is a 'Co-funded by the European Union' logo. A blue zigzag line runs across the bottom of the slide.

# HOST

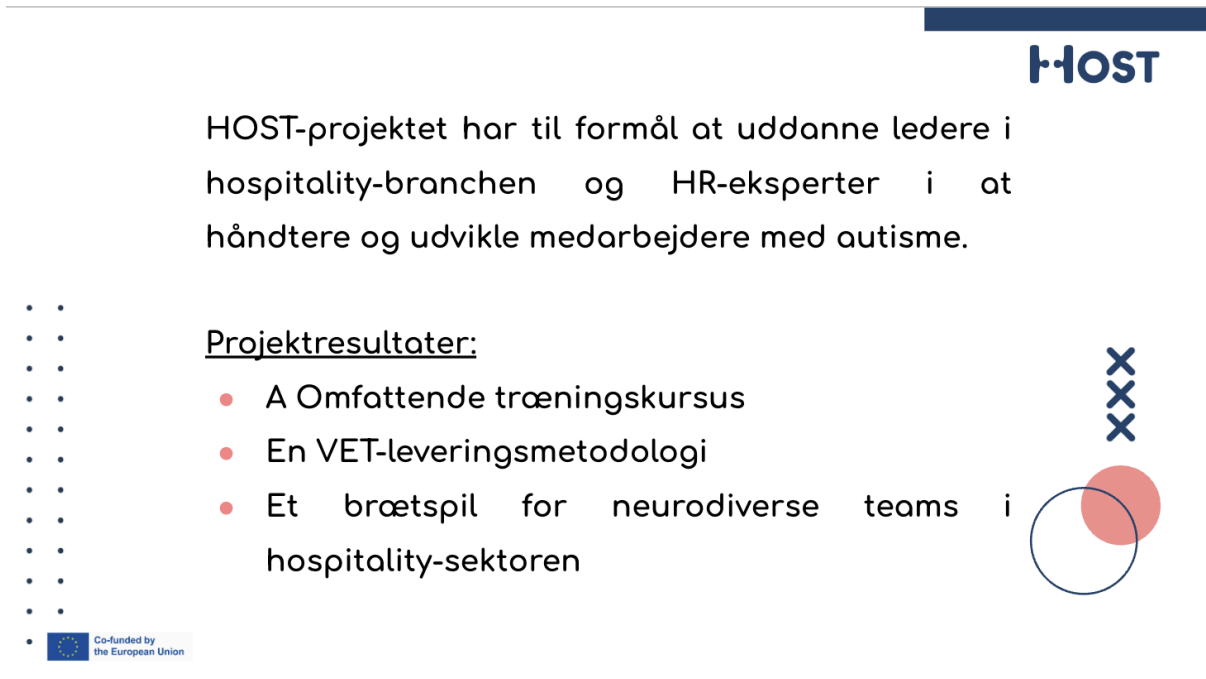
## The Spectrum of Hospitality

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

Co-funded by the European Union

Introducer dig selv og projekt. Lær de deltagende at kende samt deres forventninger til kurset.

## Slide 2: Om projektet/kurset

The slide features a blue 'HOST' logo in the top right corner. On the left is a vertical dotted line. In the center is the text 'HOST-projektet har til formål at uddanne ledere i hospitality-branchen og HR-eksperter i at håndtere og udvikle medarbejdere med autisme.' Below this is the heading 'Projekresultater:' followed by a bulleted list. To the right is a red circle with a white 'X' and a blue circle. At the bottom left is a 'Co-funded by the European Union' logo.

# HOST

HOST-projektet har til formål at uddanne ledere i hospitality-branchen og HR-eksperter i at håndtere og udvikle medarbejdere med autisme.

Projekresultater:

- A Omfattende træningskursus
- En VET-leveringsmetodologi
- Et brætspil for neurodiverse teams i hospitality-sektoren


Co-funded by the European Union

Forklar læringsmålene og målsætningerne for projektet og kurset.

Kursets formål:

- At bidrage til den professionelle udvikling af HR og ledere i hospitality-sektoren, så de bliver bedre rustet til at integrere medarbejdere med autisme i deres organisationer;
- At bidrage til at forbedre livskvaliteten på arbejdspladsen og fastholdelsesraten for hospitality-medarbejdere med autisme;
- At bidrage til at eliminere eksklusionen af personer med autisme på arbejdspladsen;  
Styrke den rolle, VET spiller i karriereudviklingen for medarbejdere med autisme i hospitality-sektoren;
- At bidrage til den bæredygtige vækst i europæisk hospitality ved at øge produktiviteten og beskæftigelsesniveauerne for personer med autisme.


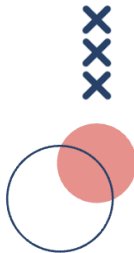
## Slide 3: om Modul 1



Modul 1 har til formål at uddanne deltagerne om autismspektrumforstyrrelse, dens indvirkning på medarbejdere samt arbejdsgiveres ansvar for at skabe et inkluderende og støttende arbejdsmiljø.

Læringsudbytte:

- Opnå en omfattende forståelse af autisme
- Anerkend og værdsæt de fordele og styrker, som medarbejdere med autisme bidrager med på arbejdspladsen
- Udvikl kompetencer til at implementere og forbedre inkluderende arbejdspladspolitikker



### Introducer Modul 1.

Modulets formål:

- Informere lærerne om autisme;
- Hjælpe med at identificere de typiske behov hos medarbejdere med autisme;

- Fremme forståelsen og effektiv støtte blandt kolleger og ansatte;
- Afklare eventuelle juridiske og sociale forpligtelser for arbejdsgiverne i forbindelse med tilpasning til medarbejdere med autisme;
- Hjælpe organisationer med at lære, hvordan de kan tilpasse og implementere sociale ansvarspolitikker, 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 arbejdsgiveres juridiske og sociale forpligtelser i forhold til medarbejdere med autisme og giver praktiske anbefalinger til at integrere disse overvejelser i virksomhedens sociale ansvarspolitik.

Læringsmål: at få en omfattende forståelse af autisme på arbejdspladsen.

## Slide 4: Modulindhold

	<u>Content:</u>
	• What is Autism
	• Understanding Autism
	• Myths & Misconceptions
	• Challenges in the Workplace
	• Reasonable Accommodations
	• An Inclusive Workplace
	• Social Responsibility Policy



### Skitsér indholdet af modulet.

Indholdet af modulet vil dække:

- Hvad er autisme & mere om forståelsen af autisme;
- Almindelige myter og misforståelser vedrørende autisme;

- Udfordringer, som autistiske personer oplever på arbejdspladsen;
- Juridiske & sociale forpligtelser for arbejdsgiveren: rimelige tilpasninger, fremme af mangfoldighed, lighed og inklusion på arbejdspladsen;
- Fordele ved at have en inkluderende arbejdsplads;
- Social ansvarspolitik.

## Slide 5: Hvad er autisme?

## Modul 1: Generel information om autismespekteret

Autisme, formelt kaldet autismespektrumforstyrrelse, er en adfærdsmæssigt defineret neurodevelopmental lidelse, der påvirker, hvordan en person oplever verden og kommunikerer med andre. Det anslås, at omkring 1-2% af verdens befolkning er på autismespektret. Der er cirka 7 millioner autistiske personer i Europa. (Autism Europe, 2020)



### Definér autisme. Forklar de grundlæggende kendetegn.

Autisme, formelt kaldet autisme spektrumforstyrrelse, er en adfærdsmæssigt defineret neurodevelopmental forstyrrelse, som påvirker, hvordan en person oplever verden og kommunikerer med andre.

Hovedkarakteristika:

- Sociale og kommunikationsvanskeligheder;
- Repetitive adfærd;
- Sensorisk hyper- eller hyporesponsivitet.

Autisme diagnosticeres normalt i tidlig barndom, men det kan identificeres i alle aldre. Mennesker på autisme-spektret har varierende sprog- og intellektuelle evner, fra alvorlig intellektuel handicap til overlegen niveau.

Det estimeres, at omkring 1-2 % af verdens befolkning er på autisme-spektret. Der er cirka 7 millioner autistiske mennesker i Europa.

*"Spektrumforstyrrelse" betyder, at hver berørt person er forskellig, og talsmand for autisme Dr. Stephen Shore sagde berømt: "Hvis du har mødt én person med autisme, har du mødt én person med autisme."*

## Slide 6: Hvad autismespektret typisk opfattes som



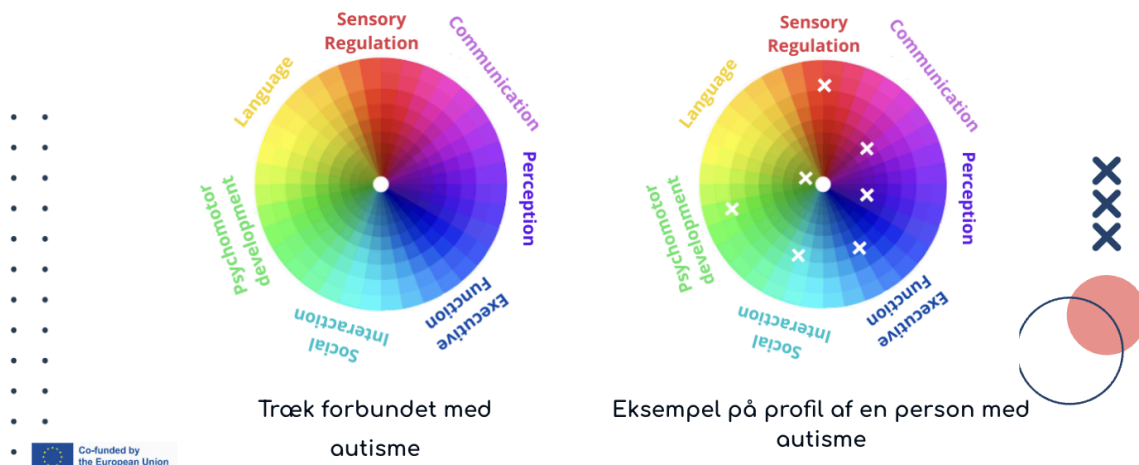
**Forklar, at autismespektret ikke er lineært.**

En udbredt myte om autisme er, at det spænder fra "svært autistisk" til "mild autistisk".

## Slide 7: Hvad autismespektret faktisk er

Modul 1: Generel information om autismespekteret

### Hvad autismespektret faktisk er



**Forklar, hvordan autismespektrumet ser ud.** Autisms spektrum består af en bred vifte af forskellige træk, der manifesterer sig forskelligt hos hver enkelt person med autisme.

**Angiv de forskellige træk, der ofte er forbundet med autisme.**

- Forskelle i social forståelse og social adfærd,
- Kommunikationsforskelle, som kan inkludere en fuldstændig mangel på talt sprog, samt atypiske talemønstre og forskelle i nonverbal kommunikation,
- Repetitive adfærd, som kan inkludere repetitive kropsbevægelser samt snævre interesser og et begrænset udvalg af aktiviteter,
- Uflexibilitet og behov for kontrol og forudsigelighed,
- Forskelle i sansebehandling,
- Udfordringer med eksekutive funktioner, Forskelle i informationsbehandling, opmærksomhed og fokus,
- Vanskeligheder med abstrakt tænkning,



- En "spidset" kognitiv profil med en usædvanlig kløft mellem styrker og svagheder,
- Unormale motoriske færdigheder, kropsholdning og gang,
- Alexithymia,
- Nedsat proprioception og interoception,
- Vanskeligheder med at regulere følelser – "meltdowns" og "shutdowns" som reaktion på overvældende situationer.

De forskellige træk kan manifestere sig forskelligt hos hver enkelt person, og ikke alle har alle træk, men alle autistiske mennesker oplever sociale og kommunikationsvanskeligheder, engagerer sig i repetitive adfærdsmønstre og har visse forskelle i sansebehandling. (Disse er også kravene for en klinisk diagnose.)

### Forklar det givne eksempel.

This autistic person has rather good language skills, struggles with sensory regulation a lot, experiences some communication and perception difficulties, has impairments in executive functioning, finds social interactions challenging, and has many psychomotor deficits.

## Slide 8: Sociale og kommunikationsvanskeligheder

### Modul 1: Generel information om autismespekteret

### Sociale og kommunikative udfordringer

- Underskud i social bevidsthed
- Underskud i social-emotionel gensidighed
- Underskud i at udvikle, opretholde og forstå relationer
- Forskelle i ikke-verbal kommunikativ adfærd
- Atypisk brug af sprog, der spænder fra fuldstændigt fravær af talesprog til atypiske taleformer



## Skitsér, hvad sociale og kommunikationsvanskeligheder i autisme betyder.

Autistiske mennesker har livslange udfordringer med at indlede og opretholde social kommunikation og gensidige sociale interaktioner. Disse vanskeligheder kan manifestere sig meget forskelligt fra person til person.

### Almindelige karakteristika:

- Mangler i social bevidsthed og forståelse, der fører til vanskeligheder med at tilpasse adfærd efter konteksten
- Mangler i social-emotionel gensidighed
- Mangler i at udvikle, opretholde og forstå relationer
- Forskelle i ikke-verbal kommunikation (øjeblikkontakt, gestik, ansigtsudtryk og kropssprog)
- Vanskeligheder med at forstå andres tanker, følelser og perspektiver
- Vanskeligheder med at forstå andres ikke-verbale signaler
- Bogstavelig tolkning af sprog
- Atypisk sprogbrug, som kan variere fra fuldstændigt fravær af talesprog til atypiske talemønstre

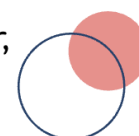
Vær klar til at besvare eventuelle spørgsmål eller give eksempler.

## Slide 9: Repetitiv adfærd

### Modul 1: Generel information om autismspekteret

### Repetitiv adfærd

- Repetitive og stereotypiske bevægelser
- En snæver fokus på et eller flere særlige interesser
- En usædvanlig besættelse af genstande eller dele af genstande eller særlige typer af sanseindtryk
- En mangel på tilpasningsevne til nye oplevelser, hvilket fremkalder nød
- Ekstrem adfærdsmæssig rigiditet



## Forklar hvad repetitiv adfærd er.

Repetitive adfærd kan tage forskellige former, herunder gentagne og stereotypiske kropsbevægelser, en snæver fokusering på én eller flere særlige interesser samt en usædvanlig besættelse af objekter eller dele af objekter, eller bestemte former for sensoriske stimuli.

I en bredere forstand inkluderer repetitive adfærd også manglende evne til at tilpasse sig nye oplevelser, hvilket kan fremkalde stress og angst, samt adfærdsmæssig rigiditet. Dette kan manifestere sig som en striks overholdelse af rutiner og regler, ufleksibilitet i tænkning og overdreven stædighed.

### Eksempler på repetitiv adfærd:

- Stereotype motoriske bevægelser: gå frem og tilbage, vippe frem og tilbage, små håndklap.
- Disse bevægelser kan også være mere subtile: benrysten, hårdrejning, trommen; Gentagelse af de samme lyde eller gentagelse af den samme musik igen og igen;
- Repetitiv manipulation af objekter: dreje, vende, organisere, stille dem på række; Følger strikse rutiner, f.eks. overholdelse af specifikke tidsplaner eller udførelse af en bestemt ritual omkring sengetid;
- Er overdrevent regelbundet.

I denne sammenhæng kan det også nævnes, hvordan snævre interesser har gavnet mange personer på autismspektret, hvilket har gjort dem yderst vidende og ofte ført til innovationer eller en stærk kamp for en sag. For eksempel er Greta Thunberg blevet verdensberømt for sin passion for at beskytte miljøet og bekæmpe klimaforandringer.

## Slide 10: Sansebearbejdningsforskelle

Modul 1: Generel information om autismespekteret

### En livslang hypersensitivitet og/eller hyposensitivitet over for forskellige stimuli:

- • • Lys
- • • Lyd og støj
- • • Teksturer
- • • Lugte
- • • Smagsoplevelser
- • • Temperaturer
- • • Bevægelse og balance
- • • Indre stimuli



For at afslutte med de centrale træk kan hyper- og hyposensitivitet hos autistiske mennesker beskrives som forskelle i, hvordan de oplever og reagerer på forskellige stimuli.

Hyper- og hyposensitivitet gælder for forskellige stimuli: lys, lyde og støj, teksturer, lugte, smage, temperaturer, bevægelse, balance samt indre stimuli (smerte, sult, tørst osv.). Som følge heraf kan personer på autismespektret have atypiske reaktioner, når de udsættes for almindelige stimuli.

### Eksempler på stimuli der kan være overvældende for en autistisk person:

- Blinkende lys;
- Dagslys-pærer;
- Høje lyde (motorcykler, støvsugere osv.), især mange lyde på én gang;
- Tøj-tags og stoffer;
- At blive rørt ved;
- Stærke parfumer;
- Specifikke fødevarer;
- Visuel rod;
- Stærke farver;
- At klatre op ad trapper eller køre i bil;

- Varme eller kolde vejrforhold.

Mange autistiske personer oplever også sensorisk hyposensitivitet og søger ekstra sanseindtryk.

Dette kan manifestere sig på følgende måder:

- En fascination for lys, mønstre og refleksioner;
- Nydelse af høj musik og andre lyde;
- At gnide sig op ad stoffer og materialer;
- At presse sig ind i trange rum;
- At sniffe ting og mennesker;
- En præference for stærke smagsoplevelser og krydret mad, og endda at smage og spise uegnede genstande;
- En høj smerte tolerance;
- Overdreven hopping, svømning.

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

## Slide 11: Executive dysfunction, informationsbehandling, opmærksomhed og fokus

### Modul 1: Generel information om autismespekteret

Udfordringer med eksekutive funktioner:  
Planlægning, fleksibilitet, organisering, prioritering, tidsstyring, arbejdshukommelse, følelsesregulering, impuls kontrol, forståelse af komplekse begreber

**NB! Eksekutiv dysfunktion er ikke dovenskab eller mangel på selvdisciplin!**

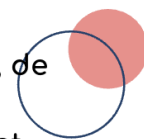


### Forskelle i informationsbehandling, opmærksomhed og fokus

- "Bottom-up" behandling, "detaljer før koncept"
- Monotropisme — et snævert opmærksomhedsfelt
- Intens fokus (også kaldet hyperfokus)
- Udfordringer med at skifte opmærksomhed

⇒ Eksperter inden for emner, de er interesserede i

⇒ Udfordringer med at se "det store billede"



## **Forklar, hvad eksekutive funktioner refererer til.**

Eksekutive funktioner refererer til færdigheder såsom planlægning, organisering, arbejdshukommelse, inhibition og impuls kontrol, følelsesregulering, fleksibilitet og andre. For en autistisk person er de eksekutive funktioner ofte nedsatte, hvilket kan gøre det vanskeligt at håndtere dagligdags opgaver.

## **Giv eksempler.**

En autistisk person kan have vanskeligheder med at planlægge deres dag eller uge, organisere aktiviteter, skifte fra en opgave til en anden, tage initiativ til at gøre noget, stoppe med at gøre noget, håndtere følelser og adfærd samt tilpasse sig nye oplevelser.

**Søg at forklare tankestile og informationsbehandling samt opmærksomhed og fokus hos autistiske individer. Det er vigtigt at bemærke, at autistiske personer ikke er en ensartet gruppe; selvom der er fællestræk, bearbejder ikke hver autistiske person information på samme måde.**

- Opmærksomhed på detaljer. Autistiske personer kan opfange nuancerede detaljer, komplekse mønstre eller specifikke aspekter af en situation.
  - Denne sans for detaljer kan være en stor fordel i jobfunktioner, der kræver omhyggelig præcision.
  - Omvendt, fordi den autistiske hjerne konstant opfanger mange små nuancer, kan den have svært ved 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".
- Monotropisme — en intens "flowtilstand" eller "tunnelsyn". Opmærksomheden er ikke bredt fordelt, men fokuseres intensivt på et smalt emne.
  - Takket være deres passionerede interesser og intense fokus er mange autistiske personer autodidakte med omfattende viden om de emner, de interesserer sig for.
  - Autistiske personer kan have svært ved at dirigere deres opmærksomhed mod andre emner eller skifte mellem opgaver og fokusområder.

Nogle autistiske personer kan også have en fremragende langtidshukommelse eller evnen til at genkalde bestemte fakta, begivenheder eller rækkefølger, mens andre former for hukommelse eller læring kan være mere udfordrende.

## Slide 12: Ujævn kognitiv udvikling og nedsatte motoriske færdigheder, “usædvanlig” kropsholdning og gangart

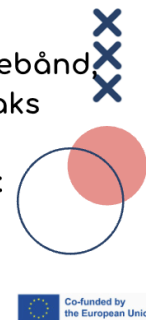
### Modul 1: Generel information om autismespekteret

#### Ujævn kognitiv udvikling (“spidse” kognitive profiler)

- Personer med autisme spektrum forstyrrelser (ASD) viser ofte markante, ujævne styrker og svagheder, hvilket betyder, at de er dygtige til nogle ting og mindre kompetente til andre
- ⇒ Ujævn funktion i forskellige livsområder
- ⇒ Forudfattede vurderinger af en persons evner kan være unøjagtige

#### Nedsatte motoriske færdigheder, “usædvanlig” kropsholdning og gangart

- Nedsatte grovmotoriske færdigheder: balance, cykling, gå op ad trapper og kropsholdning.
- Nedsatte finmotoriske færdigheder: binde snørebånd, knappe skjorter, bruge saks eller holde en blyant.
- En “usædvanlig” gangart: Unormal skridtlængde, hastighed eller andre gangmønstre.



**Forklar, hvordan autisme kan påvirke kognitiv udvikling, hvilket medfører markante styrker og svagheder.**

Autisme kan føre til ujævn kognitiv udvikling, hvilket resulterer i såkaldte splinterfærdigheder. Disse styrker kan inkludere bemærkelsesværdig hukommelse for faktuelle data, over gennemsnittet læsehastighed, fremragende matematiske evner eller teknologisk forståelse samt bemærkelsesværdige talenter inden for musik, tegning eller maleri.

**Det er vigtigt at bemærke, at “spidse” kognitive profiler kan være forvirrende.**

Det er essentielt at erkende, at en autistisk persons evner varierer fra område til område. For eksempel kan en person, der er meget verbal og intelligent, stadig have betydelige vanskeligheder med organisation og planlægning, være meget følsom over for høje lyde eller have en specifik indlæringsvanskelighed som dyscalculi.

**Nævn savant syndrom.**

Savant syndrom er en sjælden tilstand, hvor en person viser virkelig ekstraordinære evner inden for et bestemt område, såsom memorering, beregning, musik, kunst eller rumlig orientering. Disse færdigheder ligger langt over, hvad der anses for normalt i forhold til deres overordnede niveau af kognitiv funktion. “Rain Man” er et velkendt eksempel.

Det er vigtigt at understrege, at savant syndrom er sjældent, og de fleste autistiske personer er ikke som Rain Man!

Giv oplysninger om nedsatte grovmotoriske og finmotoriske færdigheder samt forskelle i kropsholdning og gangart.

Der kan være atypikaliteter i, hvordan personer på autismspektret bevæger sig. De kan også opleve vanskeligheder med koordination. Begge grovmotoriske færdigheder kan være påvirket, hvilket kan medføre klodsethed og vanskeligheder med at udføre bestemte opgaver, der kræver balance og postural stabilitet, samt finmotoriske færdigheder.

Desuden kan autistiske personer udvise en "usædvanlig" gangart, som kan variere fra person til person. Skridtlængden kan være usædvanligt kort eller lang, personen kan have en "bouncy" gang, gå på tå, have en rykkende ganghastighed, samt pludselig løbe, hoppe og springe.

## Slide 13: Alexithymia, proprioception og interoception

Modul 1: Generel information om autismspektret



### H-O-S-T

#### Alexithymia, proprioception og interoception

- Vanskeligheder med at genkende egne eller andres følelser
- Vanskeligheder med at opfatte kroppens placering, handlinger og bevægelser
- Vanskeligheder med at identificere og reagere på indre sanser: smerte, tørst, sult og de fysiske manifestationer af stærke følelser

Mange personer på autismspektret oplever alexithymia. Ifølge forskellige kilder kan denne forekomst være så høj som 50%. Alexithymia er evnen til ikke at genkende egne eller andres følelser samt at udtrykke emotioner.

Derudover kan personer på autismspektret have nedsat proprioception og opleve vanskeligheder med at bearbejde og integrere sensorisk input relateret til deres krops position og bevægelse.




Interoception refererer derimod til interne sanser og signaler — både fysiske og emotionelle. 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 emotion (f.eks. vrede eller frygt). Interoception optræder ofte samtidig med alexithymia.

## Slide 14: “Meltdowns” & “Shutdowns”

### Modul 1: Generel information om autismespekteret

### Meltdowns & Shutdowns — Ekstreme reaktioner, som autistiske personer kan vise som reaktion på overvældende oplevelser

- Meltdown — et intenst følelsesmæssigt og adfærdsmæssigt udbrud.
  - Shutdown — tilbagetrækning eller "slukning".
  - Triggers: stress, sensorisk overbelastning, ændringer i rutiner, overdrevne krav og kommunikationsvanskeligheder
  - Bedste løsning: forebyggelse — undgåelse af udløser
  - Hiccup: Skab fred, et roligt miljø og forudsigelighed
- 

### Introducer deltageren til ‘meltdowns’ og ‘shutdowns’.

Meltdowns og shutdowns er to forskellige former for ekstreme reaktioner, som autistiske personer kan udvise som reaktion på overvældende oplevelser. Selvom der er ligheder mellem meltdowns og shutdowns, gør deres eksterne manifestationer og interne processer dem distinkte.

En autistisk meltdown er et intenst følelsesmæssigt udbrud, der kan involvere panik, skrig, gråd og selvskadende adfærd. Meltdowns ophører typisk, når de udløsende stimuli eller stressfaktorer ikke længere er til stede.

Under en shutdown kan den autistiske person blive uresponsiv, tilbagetrukket, immobile eller virke mentalt og følelsesmæssigt “slukket.” Det kan tage længere tid at komme ud af en shutdown.

**Forklar udløserne (triggers):** stress, Sensorisk overbelastning, ændringer i rutine, overdrevne krav og kommunikationsvanskeligheder.


### Hvordan kan du hjælpe?

Den bedste løsning for meltdowns og shutdowns er forebyggelse — at hjælpe individet med at reducere stress og overbelastning.


I tilfælde af en meltdown eller shutdown er det bedst at skabe et roligt miljø, så individet kan komme sig.

- Reducer krav og sensoriske stimuli.
- Tal med en langsom, blid stemme.
- Forklar, hvad der vil ske næste gang.
- Undgå at røre ved personen eller forsøge at forhandle og argumentere.

## Slide 15: Myter & misforståelser



### Myter & misforståelser



Autisme er en sygdom eller en lidelse	Autisme er en barndoms-tilstand	Kun drenge og mænd har autisme	Autister mangler følelser og empati	Autister er ensomme og har ikke interesse i at socialisere
Autister har enten et interlektuelt handicap eller er genier	Alle autister er gode inden for STEM området	Alle er en smule autistiske	Autisme skyldes vacciner	Autisme er over-diagnosticeret
Alle ikke-talende autistiske personer har en alvorlig intellektuel handicap	Ikke-talende el. minimalt talende autister forstår ikke, hvad der bliver sagt til dem.		Repetitive kropsbevægelser er uacceptable og skal afvises.	

### Læs og afkræft myterne.

~~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 et intellektuelt 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.

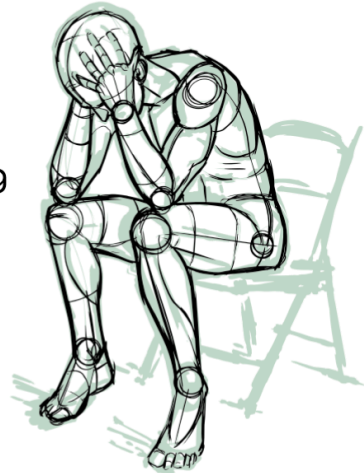
~~Alle er en smule autistiske.~~

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" trivialisere de unikke oplevelser af autistiske personer og nedvurderer deres kampe.

Slide 16: Udfordringer på arbejdspladsen: mangel på beskæftigelse

Det anslås, at cirka 20% af autistiske personer i EU er under ansøttelse. (Autism Europe, 2024)

- • Ansættelsesbias
- • Ingen muligheder for karriereudvikling
- • Uretfærdige præstationsvurderinger
- • Afslag på nødvendige tilpasninger



Det anslås, at cirka 20% af autistiske personer i Den Europæiske Union er ansat. (Autism Europe, 2024). Dette er en alarmerende lav rate.

### Autistiske personer står over for mange barrierer for beskæftigelse:

- Ansættelsesbias. Selvom mange autistiske personer har den nødvendige ekspertise og de færdigheder, der kræves for et job, kan de mangle kommunikations- og overtalesesevner og ikke være "teamspillere". Dette gør, at de ikke passer ind i den stereotype opfattelse af en "god medarbejder" og derfor bliver overset af rekrutteringsfolk.
- Ningen muligheder for karrierefremskridt på trods af deres bidrag og kvalifikationer;
- Uretfærdige præstationsvurderinger, der ikke tager højde for deres udfordringer på arbejdspladsen;
- Manglende essentielle tilpasninger og en mangel på autismesensibilisering og støtte på arbejdspladsen;
- Nogle virksomheder ansætter autistiske personer kun for at opfylde kvoter for ansættelse af personer med handicap og tilbyder ikke realistiske karrieremuligheder eller nødvendige justeringer.

⇒ følelser af værdiløshed og en mangel på uafhængighed!

## Slide 17: Udfordringer på arbejdspladsen: Kommunikations- og sociale interaktionsudfordringer, Sensoriske overvejelser

Modul 1: Generel information om autismspekteret

H-OST

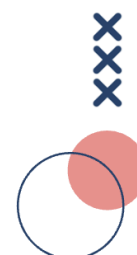
### Udfordringer på arbejdspladsen

#### Kommunikations- og sociale interaktionsudfordringer

- Job interviews
- Forståelse af uskrevne regler og forventninger
- At forstå forretningshierarki og autoritet
- Kommunikation med kunder og klienter
- Navigering i relationer med kolleger
- Småsnak og socialt pladder

#### Sensory considerations

- Overvældende, utilgængelige miljøer ⇒ Sensorisk overbelastning



**Forklar, hvilke sociale og kommunikationsvanskeligheder autistiske personer måtte have på arbejdspladsen.**

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.

**Forklar sensoriske overvejelser i HoReCa industrien.**

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.

In the hospitality sector, all sensory systems may receive a lot of information at once.

**Giv et eksempel.**

Lad os forestille os en café. Der er mange lyde, synsindtryk, dufte, lyskilder, smage og teksturer:

- Baggrundsmusikken spiller, glas og bestik klirrer, folk småsnakker, kaffemaskinen brummer, og ventilationen suser.
- Mønstrede fliser på gulvet, farverige tallerkener, blomsterpoter og plakater, forvirrede bogstaver på tavlen, der danner menukortet.
- Flimrende lys over bordene og stearinlys, der flakker i ventilatorens brise.
- Hele stedet dufter af friskbrygget kaffe, med aromaer af grøntsagssuppe og thailandsk karry fra frokostmenuen, der blander sig indimellem.
- Det føles underligt at røre ved kopperne, der stadig er fugtige uden på, eller ved bestikket — nogle gafler er uudholdeligt varme, lige fra opvaskemaskinen, andre er metalliske og kolde.
- Derudover kan det være nødvendigt at engagere sig socialt med kunder eller kolleger, hvilket tilføjer sociale informationer og yderligere kognitive belastninger.

Spørg deltagerne, hvordan de selv ville have det i et sådant miljø? Hvordan ville en autistisk person have det?

## Slide 18: Udfordringer på arbejdspladsen: Mangel på konsistens, rutine og klare instruktioner

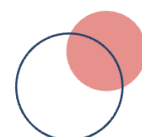
### Modul 1: Generel information om autismespekteret

#### Mangel på konsistens, rutine og klare instruktioner

- Uklare instruktioner
  - Ændringer i rutiner
  - Afbrydelser og forstyrrelser
  - At være nødsaget til at skifte fokus eller multitasking
- } stress og angst ⇒ ujævn produktivitet

#### Helbredsproblemer

- Autistisk 'burnout'
- Angst og depression



**Personer på autismespektret kan føle sig meget ængstelige og forvirrede på deres arbejde, især hvis de ikke får de nødvendige tilpasninger.**

Det kan være svært for dem at passe ind i en typisk arbejdsrytme og forstå, hvad der forventes af dem. Uklare instruktioner kan skabe angst og forvirring, og ændringer i rutiner kan medføre stor uro.

Desuden kan forstyrrelser og afbrydelser være frustrerende, da det kan være vanskeligt at vende tilbage til opgaven. På grund af deres snævre opmærksomhedsfokus har autistiske personer svært ved at skifte opmærksomhed og multitaske.

Som følge af de daglige stressfaktorer kan personer på autismespektret opleve varierende energiniveauer og forskellig tolerance over for sensoriske stimuli, hvilket kan føre til stress, angst og vanskeligheder med at opretholde en stabil produktivitet.

**Introducer deltagerne til begreberne masking og autistisk burnout. Nævn angst og depression.**

For autistiske personer kan det være meget udmattende at forsøge at leve op til de typiske forventninger. De daglige krav kan virke overvældende, og mange autistiske personer kæmper for at følge med i dagligdagens gøremål. Som følge heraf rapporterer mange, at de føler sig fuldstændigt udmattede efter at have gjort "almindelige ting".

Desuden føler mange personer på autismespektret, især dem uden intellektuelle handicap, sig tvunget til at "maske" og skjule deres forskelligheder ved at imitere neurotypisk adfærd. Over tid kan belastningen fra både de daglige krav og fra maskeringen føre til autistisk burnout.

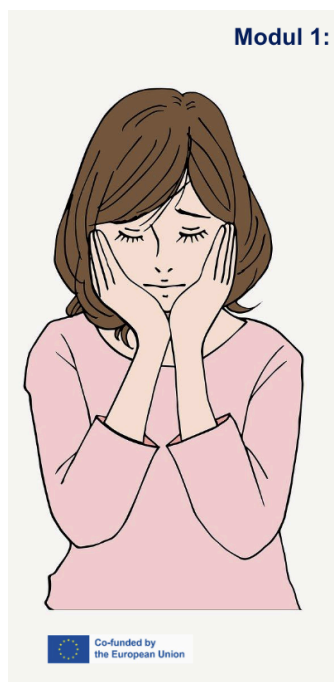
"Autistisk burnout er et syndrom, der opstår som resultat af kronisk livsstress og en uoverensstemmelse mellem forventninger og evner uden tilstrækkelig støtte. Det er kendetegnet ved omfattende, langvarig (typisk 3+ måneder) udmattelse, tab af funktion og nedsat tolerance over for stimuli." (The National Autistic Society, 2022)

Yderligere udvikler mange autistiske personer psykiske problemer, hvor de mest almindelige er angstlidelser og depressive lidelser.

.



## Slide 19: Udfordringer på arbejdspladsen: Ableisme & diskrimination



Modul 1: Generel information om autismespekteret

H-O-S-T

### Ableisme & diskrimination'

- Autisme er omgivet af myter og stereotyper
- Den brede offentlighed mangler viden om autisme
- Autistisk adfærd bliver stigmatiseret
- Autistiske personer føler sig presset til at "maske"
- Mikroaggressioner og drillerier
- Antagelser om, at autistiske personer er inkompetente
- Isolation og udelukkelse



### Tal om ableisme og diskrimination, som autistiske personer møder på arbejdspladsen.

På trods af betydelige fremskridt inden for videnskabelig forståelse er der stadig meget at lære om autismespektrumforstyrrelse. Tilstanden er fortsat relativt dårligt forstået og omgivet af myter og stereotyper. Der er store huller i offentlighedens bevidsthed om autisme, og mange autistiske personer konfronteres med mobning, ableisme og diskrimination – også på arbejdspladsen. Det er almindeligt, at autistiske personer undlader at fortælle om deres diagnose af frygt for afvisning og forsøger at fremstå så "ikke-autistiske" som muligt, hvilket kan være skadeligt på længere sigt.

For eksempel anses mange adfærdsmønstre for uacceptable og bliver stærkt stigmatiseret i det offentlige rum. Autistiske personer kan blive udsat for mobning, chikane eller hån på kontoret på grund af deres adfærd og kommunikationsstil. Mange føler sig presset til at undertrykke gentagende adfærd, særligt gentagne kropsbevægelser og andre "mærkelige" manerer. Faktisk hjælper gentagne kropsbevægelser autistiske personer med at regulere deres nervesystem, opretholde opmærksomhed og fokus samt reducere sensorisk overbelastning.

Selvom de ikke bliver direkte mobbet, kan autistiske personer stadig opleve mikroaggressioner fra kolleger, f.eks. ufølsomme bemærkninger, vittigheder eller drillerier. Mange autistiske personer har svært ved at "læse mellem linjerne" eller forstå vittigheder og er måske ikke klar over, at de bliver

gjort grin med. Derudover kan det være meget vanskeligt for en autistisk person at forsvare sig selv på grund af sociale og kommunikative udfordringer.

Ikke-autistiske arbejdsgivere, ledere eller kolleger kan også undervurdere en autistisk medarbejders evner og undlade at tildele dem opgaver eller projekter, selvom de ville være i stand til at løse dem. Desuden kan ikke-autistiske medarbejdere formode, at deres autistiske kolleger mangler forståelse, og derfor ikke taler direkte til dem. Dette kan føre til udelukkelse fra vigtige samtaler og sociale interaktioner på arbejdspladsen samt manglende muligheder for at dele idéer og træffe beslutninger, hvilket kan resultere i følelser af isolation og skuffelse.


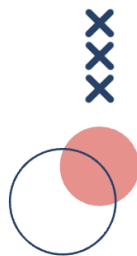

## Slide 20: Rimelige tilpasninger: Tilpasninger for sociale interaktioner

### Rimelige tilpasninger

En individ-centreret tilgang er essentiell!

#### Tilpasninger for sociale interaktioner

- Et fokus på personens faglige kompetencer og erfaring
- Alternative kommunikationsmetoder
- At henvende sig direkte til personen
- Mere tid til at besvare spørgsmål
- Ingen åbne spørgsmål eller billedligt sprog
- Ingen uventede telefonopkald
- Sociale manuskripter
- Træning for ledere og kolleger



**Forklar, at hver autistisk person er forskellig.**

Det er vigtigt at tage en personcentreret tilgang! Ikke hver autistisk person vil have brug for de samme tilpasninger. To autistiske personer kan have helt forskellige behov for tilpasninger..

- Før en åben dialog med personen om deres styrker, udfordringer og præferencer i arbejdspladsen, og arbejder sammen om at udvikle en passende tilpasningsplan.
- Specifikt kan du spørge om deres sensoriske bearbejdningsudfordringer — hvilke typer lyde, lys, teksturer eller lugte der forårsager ubehag eller overbelastning.

- Spørg om vanskeligheder med sociale interaktioner — om personen har problemer med at forstå sociale signaler eller billedsprog, og om nogle typer interaktioner er særligt stressende.
- Spørg om udfordringer med eksekutive funktioner.
- Lær personen at kende ved at spørge om deres særlige interesser.

Vær opmærksom på individets begrænsninger og erkend, at nogle opgaver eller roller måske ikke er passende. Find opgaver, der matcher medarbejderens styrker og interesser. Autistiske personer kan trives i stillinger, der kræver omhyggelighed, pålidelighed og overholdelse af procedurer, såsom håndtering af dokumenter og lager, forberedelse eller opretholdelse af rengøringsstandarder.

Giv træning og løbende støtte for at hjælpe medarbejderen med at føle sig tryk i sin rolle. Autistiske mennesker er ofte meget ængstelige i nye miljøer og kan have en langsommere indlæring, men deres loyalitet, opmærksomhed på detaljer og overholdelse af regler vil sikre arbejde af høj kvalitet. Giv dem tid til gradvist at udvikle deres færdigheder.

**Husk deltagerne på, at sociale og kommunikationsvanskeligheder er en kernekomponent af autismen. Giv tips og løsninger om, hvordan man kan kommunikere med en autistisk person.**

- For personer på autismspektret kan det være en overvældende og angstfyldt oplevelse at tale med nye mennesker. De kan undervurdere sig selv under en jobsamtale. Stil klare spørgsmål om deres tidligere erfaring, uddannelse og forventninger til jobbet.
- rekrutterer skal du fokusere på kandidatens hårde færdigheder og erfaring, der direkte kræves til jobbet.
- Giv kandidaten mere tid til at bearbejde deres svar, og tillad alternative kommunikationsmåder, såsom e-mail eller instant messaging-tjenester.
- Overvej alternativer til traditionelle teammøder eller gruppeaktiviteter, såsom at give skriftlige opdateringer eller gennemføre virtuelle check-ins, hvis det vil være en fordel for den enkelte.
- I dine interaktioner skal du undgå åbne spørgsmål, sarkasme og figurativt sprog. Antag ikke noget, undgå vage udsagn, og gør dit budskab så klart som muligt.
- Henvend dig direkte til personen. Hvis personen har svært ved at tale, skal du give dem mere tid eller opfordre til skriftlig kommunikation. Vær tålmodig.
- 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 eller at forstå, hvornår det er deres tur til at tale. Alternativt kan du planlægge et fast tidspunkt for et telefonopkald eller videoopkald.

- Forbered sociale scripts til kommunikation med kunder og klienter. Glem ikke at inkludere instruktioner til uventede situationer (f.eks. hvem der skal kontaktes i tilfælde af en nødsituation eller når noget er uklart).
- Giv træning og støtte til ledere og kolleger om, hvordan man effektivt interagerer med autistiske medarbejdere.

## Slide 21: Rimelige tilpasninger: Struktureret miljø, klar kommunikation og feedback.

### Modul 1: Generel information om autismespekteret

### Struktureret miljø, klar kommunikation og feedback

•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•

- Visuelle hjælpemidler: tidsplaner, tjeklister, kalendere, apps
- Klare forventninger
- Skriftlige instruktioner
- Opdeling af komplekse opgaver
- Konsistent rutine
- Fast tidsplan med planlagte pause
- Konstruktiv feedback



**Forklar udfordringer med eksekutiv funktion, som en person på autismespektret måtte have, samt behovet for rutine og forudsigelighed. Tilbyd tips og løsninger.**

Personer på autismespektret finder ofte komfort i rutine og forudsigelighed. Pludselige ændringer kan forårsage stress og være overvældende. Det er vigtigt at advare 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 lindre angst og øge produktiviteten. Udvikl en klar oversigt over dine forventninger til medarbejderen og giv arbejdsinstruktioner ved hjælp af skriftlige eller visuelle hjælpemidler som visuelle tidsplaner, tjeklister, kalendere og apps. Det er vigtigt at hjælpe individet med at prioritere opgaver og bryde dem ned i mindre skridt. Du kan

også opdele kompleks information i mindre dele for at forbedre forståelsen. Vær åben for at besvare spørgsmål og give afklaring, når det er nødvendigt.

Mange autistiske personer har svært ved tidsstyring og fokus. Nogle gange har de problemer med at skifte opmærksomhed og forbliver så dybt fokuserede på deres arbejde, at de glemmer at tage en pause. Andre har samtidig ADHD og har brug for hjælp til at holde sig på sporet. At have en tidsplan opdelt i faste dele, inklusive planlagte møder og pauser, kan være nyttigt. En populær tidsstyringsteknik er Pomodoro-teknikken. Francesco Cirillo skabte denne teknik i 1980'erne. Essensen er 25 minutters fokuseret arbejde efterfulgt af en obligatorisk pause på 5 minutter. Efter hver fire cykler med fokuseret arbejde bør der tages en længere pause — 25-30 minutter. Planlagte pauser og visuelle påmindelser kan også hjælpe en autistisk person, der kæmper med interception, med at huske at gå på badeværelset eller drikke vand.

Endelig skal du give konstruktiv feedback på medarbejderens arbejde og give yderligere instruktioner, hvis det er nødvendigt.

## Slide 22: Rimelige tilpasninger: Sansemæssige overvejelser og fleksibilitet

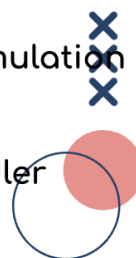


Modul 1: Generel information om autismespekteret

H-O-S-T

### Sansemæssige overvejelser og fleksibilitet

- Sansemæssige hjælpemidler  
Belysning: ingen flimrende lys, ingen stærke loftslamper, ingen blinkende LED'er, ingen strobelys
- Et separat stille rum med minimal stimulation
- Sansevenligt uniform  
God ventilation, duftfri rengøringsmidler
- Diverse madmuligheder
- Yderligere pauser, nedsat arbejdsbyrde



Co-funded by the European Union

Uddan deltagerne om sansemæssige tilpasninger, som ville hjælpe en autistisk person.

Givet de utallige sanseoplevelser i HoReCa-branchen er det ekstremt vigtigt at anerkende og imødekomme de sansemæssige indtryk, som personalet måtte have, for at skabe et imødekommende arbejdsmiljø for både medarbejdere og kunder.

Autistiske personer kan være ekstremt følsomme over for høje lyde som klirrende tallerkener, køkkenapparater eller håndtørre på toilettet. Desuden er det ofte mere kompleks støj fra flere kilder, der sammen medfører sansemæssig overbelastning, frem for støjen i sig selv. Snak, musik der spiller i baggrunden, bestik der klirrer, eller andre overlappende lyde, som ofte findes i caféer og restauranter, kan være en stor kilde til ubehag.

Hvis det er nødvendigt, opfordrer medarbejdere til at bruge sansemæssige hjælpemidler såsom støjreducerende høretelefoner eller ørepropper og skabe et stille rum for dem, hvor de kan tage en pause og slappe af. Afse en afsondret plads med reduceret visuel og auditiv stimulation.

Brug naturligt lys i så høj grad som muligt i hele arbejdspladsen. Giv flere kilder til kunstigt lys. Overvej at installere dæmpere. Sørg for at undgå flimrende lys, kraftige loftslamper, blinkende LED-skilt, strobelys og dagslys pærer.

Hvis medarbejdere er forpligtet til at bære uniformer i din virksomhed, så prøv at tilbyde komfortable beklædningsgenstande i sansevenlige stoffer uden mærker eller ru sømme, eller tillad rimelige bytte- eller ændringsmuligheder. Nogle autistiske personer kæmper med termoregulering og kan være hyper- eller hypersensitive over for varme eller kolde temperaturer. Sørg for, at uniformen kan justeres for at imødekomme den enkelte persons behov.

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

Mange mennesker på autismspektret har også en begrænset kost. Tilbyd menu muligheder for personer med kostfølsomheder eller præferencer — dette vil ikke kun gavne medarbejderne, men også tiltrække kunder med særlige kostbehov. Overvej at tilbyde et udvalg af forskellige smagsvarianter, teksturer og præsentationsstile for at imødekomme varierede sansekrav.

Sørg for at give træning og støtte til ledere og kolleger om, hvordan man skaber et sansevenligt miljø. Tilbyd ressourcer og vejledning om at genkende og reagere på sansemæssig overbelastning.

## Opfordre deltagerne til at give fleksibilitet til deres autistiske kolleger eller medarbejdere.

Mens planlagte pauser i løbet af skiftet kan hjælpe medarbejdere med at håndtere sanse overbelastning, er det vigtigt at tillade ekstra pauser og en fleksibel tidsplan, hvis det er nødvendigt. I nogle tilfælde ville det være gavnligt at give individet mulighed for at arbejde hjemmefra i deres eget tempo (hvis muligt). Nedsat arbejdsbyrde eller arbejdstimer kan også være nyttige for at mindske træthed og forhindre udbrændthed.

Hvad mere er, nyder mange autistiske personer repetitive opgaver, men det er også vigtigt at give muligheder for opgavemæssig variation, især for personer med komorbide ADHD for at opretholde interessen og øge produktiviteten.

## Slide 23: Awareness og uddannelse i Neurodiversitet på arbejdspladsen



**Forklar, hvad neurodiversitet er. Tag særlig hensyn til at forklare forskellen mellem "neurodiverse" og "neurodivergent", da disse to termer ofte bliver blandet sammen. Vi er alle neurodiverse (begrebet gælder for en gruppe mennesker), men ikke alle er neurodivergente. For at være divergent skal man afvige fra noget. I dette tilfælde fra den "neurotypiske".**

Neurodiversitet refererer til neurologisk diversitet — variationen i menneskelig hjernefunktion. Inden for denne ramme er der ikke nogen "rigtig" eller "forkert" måde at opleve og interagere med verden på, og alle oplevelser er lige gyldige og en naturlig del af menneskelig kognition. Ikke desto mindre



kan det at være neurodivergent (afvige fra den "neurotypiske") ikke blot være en forskel, men også en handicap.

## Tal om vigtigheden af awareness omkring og uddannelse i neurodiversitet på arbejdspladsen.

Uddannelse i neurodiversitet på arbejdspladsen kan være et vigtigt skridt mod inklusivitet. Med 1-2% af befolkningen, der er på autismspektret, og mange andre med andre former for neurodivergens, har hver større arbejdsplads sandsynligvis neurodivergente medarbejdere. Awareness og uddannelse ville 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, hvem de er. Det er dog vigtigt at anerkende, at mens diversitet handler om at fejre helheden, er hver neurodivergent individ unik. Alle bør have ret til at definere sig selv og dele deres historie uden nogen forudindtagede forestillinger. Derudover oplever mange neurodivergente individer daglige udfordringer og kan have gavn af andres støtte. Uddannelse på området ville sikre, at medarbejdere ved, hvordan de kan hjælpe hinanden i tider med behov.

## Slide 24: Fordele ved at have en inklusiv arbejdsplads



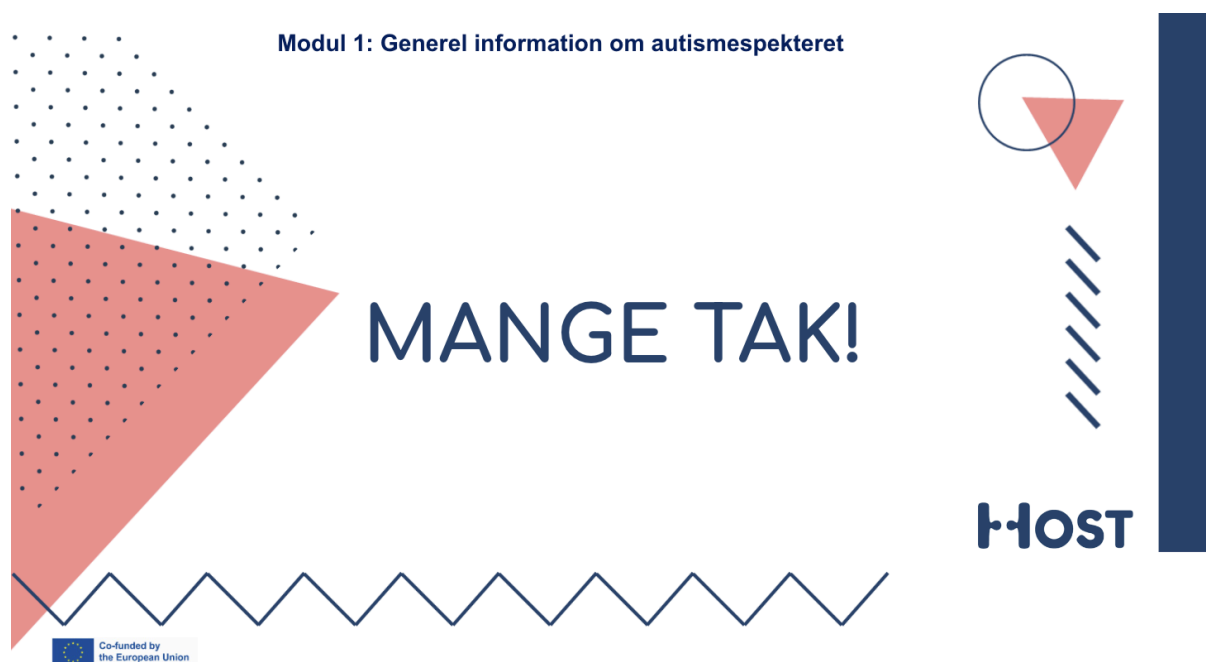
Skitser fordelene ved at have en inkluderende arbejdsplads. Du kan også bruge disse idéer som grundlag for en diskussion.



Et mangfoldigt personale med forskellige perspektiver kan generere et bredere spektrum af idéer. Dygtigt blandet kan disse idéer føre til kreativitet og innovation, som gavner både den enkelte og organisationen.

*"Sometimes the right mind can belong only to an autistic brain." – Temple Grandin*

## Slide 25: Mange tak!



Tak alle deltagere for at deltage og lytte - og vær klar til at besvare spørgsmål.

## Øvelse 1

### Modul 1; Quiz 1

**Instruktioner:** Læs nedenstående udsagn og marker de(t) rigtige svar:

#### **1. Repetitive adfærd kan tage forskellige former, herunder:**

- a) Repetitive og stereotype bevægelser, et snævert fokus på en eller flere særlige interesser og en usædvanlig besættelse af genstande eller dele af genstande eller bestemte former for sensoriske stimuli
- b) Repetitive anmodninger fra en person for at få det, de ønsker
- c) At holde sig strengt til en rutine og blive ked af det, når rutinen brydes

#### **2. Personer på autismespektret...**

- a) Kan være meget verbale og intelligente, men oplever mange udfordringer med organisering og planlægning
- b) Kan være følsomme over for høje lyde eller have en specifik indlæringsvanskelighed såsom dysleksi
- c) Hver person er forskellig, med eller uden autisme

## Øvelse 2

### Modul 1; Quiz 2

Instruktioner: Læs følgende udsagn og marker de(t) korrekte svar:

**1. Hvad procentdel af befolkningen er på autismespektret?**

- a) 8%
- b) 1 – 2%
- c) 10%

**2. En god måde at holde kontakten med en autistisk medarbejder med sociale interaktionsvanskeligheder er ved...**

- a) At udveksle e-mail eller beskeder ved hjælp af apps
- b) At tildele dem at arbejde hjemmefra og have online opkald hver dag
- c) At have daglige individuelle møder for at sikre, at de har det godt