



Udvikling og fastholdelse af autistisk personale i hotel- og restaurationssektoren

Modul (1)

Autisme i den europæiske hotel- og restaurationssektor og socialpolitik

**Udarbejdet af: Roma Tre Universitet
Italien**

Dette projekt er blevet finansieret med støtte fra Europa-Kommissionen. Denne publikation afspejler kun ophavsmandens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for enhver brug, der måtte blive gjort af oplysningerne heri.

Modulets titel	Modul 1: Autisme i den europæiske hotel- og restaurationssektor og socialpolitikker
LÆRINGS- MÅL	Modul 1 har til formål at introducere deltagerne til socialpolitik og dens betydning for hotel- og restaurationsbranchen i EU, at give grundlæggende viden om autisme og at forklare, hvordan autistiske medarbejdere kan inkluderes i sådanne organisationer. Modul 1 har følgende mål: • At introducere deltagerne til begrebet socialt ansvar og dets betydning og værdi i hotel- og restaurationssektoren • At give forståelse for begrebet inklusiv beskæftigelse og dets grundlæggende definition • At forklare, hvad autismspektret er, og hvilke generelle karakteristika det indebærer med fokus på værdien, fordelene og udfordringerne ved at ansætte personer med autisme i hotel- og restaurationssektoren
LÆRINGS- UDBYTTE	Gennem Modul 1 vil deltagerne opnå viden inden for følgende emner: • Politikker for virksomheders sociale ansvar (CSR): værdi, virkning, krav, metode • CSR-politikker i Europa • Bedste praksisser inden for CSR og inklusion af autisme i Europa • Inklusiv beskæftigelse: værdi, konsekvenser og krav • Autismspektret: definition, hovedtræk, udfordringer og arbejdsmiljø • Beskrivelse af beskæftigelsescyklussen

1. Introduktion

Globalt udgør mennesker med handicap ca. 15 % af befolkningen (Verdenssundhedsorganisationen, World Report on Disability, 2011). Det anslås, at 785-975 millioner er i den arbejdsdygtige alder og står over for uforholdsmæssigt høje arbejdsløshedsniveauer, navnlig i regioner, hvor inkluderende arbejdsmarkedspolitikker er begrænsede (Verdensbanken, Disability Inclusion Overview, opdateret 2023). For personer på autismspektret er beskæftigelsesudsigterne endnu mere bekymrende: færre end 10 % er i lønnet beskæftigelse sammenlignet med 45 % af personer med andre handicap og næsten 66 % af personer uden handicap (National Autistic Society UK, Autism Employment Gap report; Office for National Statistics UK, 2021). Ikke desto mindre er det værd at understrege, at antallet af diagnoser af neurodivergente tilstande, såsom autismspektrumforstyrrelse (ASD), i det sidste årti er steget på verdensplan. "Neurodivergent" beskriver individer, hvis selektive neurokognitive funktioner/neuropsychiske forskelle falder uden for fremherskende samfundsnormer. De har ikke nødvendigvis en neuropsychisk forstyrrelse (Shah et al., 2022). ASD er "en kompleks udviklingstilstand, der involverer vedvarende udfordringer med social kommunikation, begrænsede interesser og gentagen adfærd" (American Psychiatric Association, 2013). Verdenssundhedsorganisationen anslår, at cirka et ud af 100 børn på verdensplan har ASD (Verdenssundhedsorganisationen, 2023). En omfattende systematisk gennemgang af 66 befolkningsundersøgelser forfinede dette tal til 0,77 %, eller ca. et barn ud af 130 (Issac et al., 2025). Den opadgående tendens, der er rapporteret i de seneste årtier, er hovedsageligt drevet af bredere diagnostiske kriterier og øget samfundsbevidsthed (Zeidan et al., 2022). Autistiske individer støder ofte på barrierer for beskæftigelse på grund af systemiske og sociale faktorer. Udfordringer relateret til kommunikation, sensorisk bearbejdning og sociale forventninger kan gøre traditionelle ansættelses- og arbejdsmiljøer utilgængelige. Ikke desto mindre begynder eksklusion ofte endnu tidligere, forankret i vedvarende stigmatisering, stereotyper og en mangel på offentlig forståelse af autisme og neurodiversitet. Mange arbejdsgivere mangler tilstrækkelig viden eller værktøjer til at imødekomme neurodiverse kandidater. Uden inkluderende ansættelsesprocesser eller understøttende arbejdsmetoder udelukkes kvalificerede personer ofte – ikke på grund af deres færdigheder, men på grund af ufleksible systemer. Der er et presserende behov for tilpassede uddannelses- og erhvervsuddannelsesmuligheder, der er skræddersyet til autistiske elever, især i sektorer med høj kontakt som turisme og hotel- og restaurationssektoren. Samtidig skal virksomheder modtage målrettet træning for at implementere inkluderende praksis i ansættelse, onboarding og løbende personaleudvikling.

Inden for turisme og hotel- og restaurationssektoren – sektorer, der trives med mangfoldighed, personalisering og menneskelig forbindelse – er det ikke kun etisk at omfavne neurodiversitet. Med ordentlig støtte bringer autistiske fagfolk stærke aktiver såsom opmærksomhed på detaljer, pålidelighed, kreativ problemløsning og konsistens i kundepleje. Ansættelse af autistiske individer gavner også samfundet som helhed: det fremmer uafhængighed, øger trivsel og gør det muligt for enkeltpersoner at bidrage økonomisk og socialt, herunder gennem beskæftning og medborgerskab (Harvard Health, The value of neurodiverse workplaces, 2021). Inklusiv beskæftigelse bør ikke kun ses som en handling af virksomhedernes sociale ansvar (CSR), men som en investering i talent og innovation. Efterhånden som inklusion bliver indlejret i CSR-politikker verden over, skal ansættelse af mennesker med autisme anerkendes som en del af opbygningen af virkelig mangfoldige og højtydende teams.

2. Politikker for virksomhedernes sociale ansvar (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) er en virksomheds forpligtelse til at arbejde for at forbedre samfundets trivsel og samtidig minimere negative påvirkninger af mennesker og planeten. I dag strækker virksomhedernes rolle sig langt ud over at skabe arbejdspladser og levere varer og tjenesteydelser – den omfatter ansvar relateret til menneskerettigheder, arbejdsforhold, folkesundhed, miljøbeskyttelse, uddannelse og inklusiv udvikling.

Europa-Kommissionen definerer VSA som "virksomhedernes ansvar for deres indvirkning på samfundet". Det tilskynder integration af sociale, miljømæssige, etiske, forbruger- og menneskerettighedshensyn i forretningsstrategien i samarbejde med interessenter og i overensstemmelse med loven. Dette omfatter områder som arbejdspraksis (f.eks. ligestilling mellem kønnene, sundhed og mangfoldighed), miljøbeskyttelse (f.eks. klimaændringer, biodiversitet, forurening), antikorruption, samfundsengagement og forbrugerbeskyttelse (Europa-Kommissionen, 2011).

Den Internationale Standardiseringsorganisation (ISO) beskriver i ISO 26000:2010-standard social ansvarlighed som en organisations ansvarlighed for sine beslutninger og aktiviteter i samfundet og miljøet. Det kræver etisk og gennemsigtig adfærd, der bidrager til bæredygtig udvikling, respekterer interessenteres forventninger, overholder lovgivningen og er integreret i hele organisationen.

OECD fremhæver ansvarlig forretningsetik (RBC) som en virksomheds positive bidrag til bæredygtig udvikling og en forpligtelse til at undgå negative indvirkninger på deres aktiviteter,

forsyningskæder eller tjenester. OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder giver regeringer og virksomheder en global, ikke-bindende referenceramme.

CSR er ikke et nyt koncept – det har udviklet sig gennem århundreder. Robert Owen (1812) introducerede en socialt bevidst forretningsmodel med fokus på samfundets velfærd. Den moderne forståelse af CSR tog form med forskere som Keith Davis (1960) og Archie Carroll (1979), der indrammede CSR som et lagdelt ansvar: økonomisk, juridisk, etisk og filantropisk. Carrolls CSR-pyramide (1991) er stadig indflydelsesrig. Den viser at virksomheder samtidig skal opfylde profitmål, overholdelse af lovgivningen, etiske standarder og diskretionært (filantropisk) ansvar. For nylig foreslog Schwartz og Carroll (2003) en tre-domæne-model, der integrerer etiske, juridiske og økonomiske imperativer.

CSR er i dag anerkendt som et strategisk aktiv. Ifølge Porter og Kramer (2007) bør virksomheder forfølge fælles værdi og tilpasse sociale fremskridt til forretningssucces. Denne tilgang forbedrer omdømmet, tiltrækker talenter, reducerer risici og kan drive innovation. Sciarelli og Sciarelli (2018) hævder endvidere, at CSR er en kilde til konkurrencefordele, især når det er indlejret i virksomhedens værdikæde (Porter, 1985).

CSR er dybt sammenvævet med bæredygtig udvikling, som defineret i Brundtland-rapporten (WCED, 1987): "at opfylde nutidens behov uden at kompromittere fremtidige generationers evne til at opfylde deres egne behov." FN's Agenda 2030 og dens 17 mål for bæredygtig udvikling (SDG'er) giver en universel ramme for virksomheder til at bidrage til social lighed, miljøbeskyttelse og økonomisk vækst.

John Elkingtons Triple Bottom Line (1997) – People, Planet, Profit – understreger behovet for en flerdimensionel evaluering af virksomhedens resultater. Hans nylige Green Swans (2020) koncept afspejler systemiske, regenerative løsninger med eksponentiel social og miljømæssig værdi.

For at fremme troværdig CSR-praksis opfordres organisationer til at følge ISO 26000-retningslinjerne og OECD-principperne og samarbejde med regeringer og civilsamfundet. Men den stigende trussel om greenwashing – hvor virksomheder overdriver eller fordrejer deres bæredygtighedspåstande – kræver større gennemsigtighed og ansvarlighed (Delmas & Burbano, 2011).

I de senere år har Corporate Social Responsibility (CSR) udviklet sig fra primært at blive betragtet som en moralsk forpligtelse til at blive anerkendt som en strategisk drivkraft for forretningssucces og modstandsdygtighed. Dette skift er især relevant i hotelbranchen, hvor sociale, miljømæssige og etiske overvejelser i stigende grad ses som nøglefaktorer for langsigtet konkurrenceevne, kundeloyalitet og brandomdømme.

2. a. Værdi i turisme- og hotelbranchen

Siden CSR er blevet integreret i forretningsstrategien, har forståelsen delvist ændret sig fra at blive set som et moralsk imperativ til at være en nøgelfaktor i en virksomheds strategi og succes.

Dette skift er især relevant i turisme- og hotelsektoren, hvor virksomheder opererer i krydsfeltet mellem service, kultur og samfundsengagement. Hoteller, restauranter og turistoperatører er ikke kun økonomiske enheder - de er også aktører, der påvirker lokalbefolkningens trivsel, former gæsteoplevelser og bidrager til kulturel udveksling og bæredygtig udvikling. Når hotel- og restaurationssektoren udvikler CSR-politikker, bør de overveje den merværdi, de tilfører deres organisation og det bredere turismeøkosystem, den lokale økonomi og samfundet. En strategisk tilgang til VSA bliver stadig vigtigere for konkurrenceevnen og succesen på lang sigt.

Desuden er VSA afgørende for at genoprette forbrugernes tillid, især i en tid efter krisen, hvor gennemsigtighed og etisk adfærd er meget efterspurgt. Rejsende i dag er mere tilbøjelige til at vælge virksomheder, der er i overensstemmelse med deres værdier, uanset om de støtter lokale producenter, reducerer miljøpåvirkningen eller ansætter personer fra underrepræsenterede grupper.

For at skabe fælles værdi skal hotel- og restaurationssektoren bevæge sig ud over engangs sociale initiativer og omfavne en langsigtet, strategisk CSR-vision. Det betyder at designe innovative tjenester, oplevelser og operationer, der glæder gæsterne og bidrager meningsfuldt til social samhørighed, miljømæssig bæredygtighed og inklusiv økonomisk vækst. Turistvirksomheder kan skabe kvalitetsbeskæftigelse, samfundsudvikling og en mere modstandsdygtig og menneskecentreret industri.

2.b. CSR indvirkning på turisme og hotel- og restaurationssektoren

Vedtagelse af en strategi med fokus på VSA kan i første omgang synes at være en potentiel byrde for organisationer, især inden for turisme og hotel- og restaurationssektoren, på grund af de investeringer i ressourcer, det kræver. Men at fremme en organisationskultur, der lægger vægt på CSR, giver flere klare fordele. Det hjælper med at tiltrække og fastholde

dygtige talenter, hvilket øger motivationen og produktiviteten i organisationen. Derudover tilskynder CSR til engagement fra kunder, partnere, leverandører og investorer motiveret af sociale årsager. Det øger også modstandsdygtigheden, hvilket gør det muligt for virksomheder at styre risici bedre og navigere i krisescenarier.

Desuden giver CSR organisationer en konkurrencefordel, hvilket forbedrer deres offentlige image og omdømme. Det kan også hjælpe med at reducere risiciene i forbindelse med ressourceknaphed, hvilket har en positiv indvirkning på både forsyningskæden og selve organisationen. Ved at fremme positive samfundsmæssige virkninger kan CSR skabe værdifulde muligheder for enkeltpersoner og samfund, der påvirkes af organisationens aktiviteter. Gennem CSR-initiativer bliver virksomhederne stærkere og bedre rustet til at imødegå sociale og økonomiske kriser, hvilket sikrer langsigtet forretningsmæssig bæredygtighed. VSA fremmer et dybere engagement med interne og eksterne interessenter, hvilket giver virksomhederne mulighed for bedre at foregribe og udnytte skiftende samfundsmæssige forventninger og ændrede driftsforhold. Denne proaktive tilgang kan åbne nye markeder og vækstmuligheder, da højere niveauer af tillid skaber et miljø, der fremmer innovation.

På den måde kan virksomhederne bidrage væsentligt til EU's mål for bæredygtig udvikling og udvikle en yderst konkurrencedygtig, socialt ansvarlig og bæredygtig markedsøkonomi. Virksomheder, der omfavner CSR, spiller uden tvivl en væsentlig rolle i at opbygge et bedre samfund og skabe positive virkninger for organisationen og samfundet.

2.c. CSR Krav

Når man diskuterer VSA, er det vigtigt at erkende, at der ikke findes en unik referencemodel. I stedet hjælper mange internationale rammer og retningslinjer organisationer med at udvikle ansvarlige og bæredygtige politikker, herunder politikker inden for turisme og hotel- og restaurationssektoren.

Blandt de mest relevante globale referencer fortjener **2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling**, der fremmes af FN, særlig opmærksomhed. Denne ramme fastsætter 17 mål for bæredygtig udvikling (SDG'er) og er en universel køreplan for at fremme en mere retfærdig økonomisk, miljømæssig og social udvikling. I dag opfordres virksomheder til at integrere disse mål i deres strategier, bidrage til global trivsel og opbygge et mere inkluderende og modstandsdygtigt samfund. Ifølge World Tourism Organization og FN's udviklingsprogram kan

turistindustrien bidrage til alle 17 SDG'er, især SDG 8 (Anstændigt arbejde og økonomisk vækst), SDG 12 (Ansvarligt forbrug og produktion) og SDG 14 (Livet under vandet).

Et andet vigtigt redskab er **FN's Global Compact**. Denne globale pagt er bygget på ti principper, der dækker menneskerettigheder, arbejdsstandarder, miljøbeskyttelse og antikorrupition. Virksomheder, der tilslutter sig Global Compact, forpligter sig til at integrere disse principper i deres daglige drift og dermed bidrage til at nå verdensmålene.

Derudover er **ISO 26000** den internationale retningslinje for social ansvarlighed. Selvom ISO 26000 ikke kan certificeres, er den bredt anerkendt. Den skitserer kerneområderne for VSA: organisatorisk styring, menneskerettigheder, arbejdspraksis, miljøspørgsmål, fair driftspraksis, forbrugerhensyn og samfundsengagement og -udvikling.

OECD's **retningslinjer for multinationale virksomheder** er en anden vigtig reference, især for internationale virksomheder. Disse retningslinjer fremmer ansvarlig adfærd inden for beskæftigelse, miljø, innovation, beskatning, gennemsigtighed og menneskerettigheder. Et centralt aspekt af disse retningslinjer er due diligence med vurdering af de sociale og miljømæssige påvirkninger i hele virksomhedens værdikæde.

FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder er også en vigtig ramme. Baseret på "Protect, Respect, and Remedy"-rammen skal virksomheder undgå at forårsage eller bidrage til menneskerettighedskrænkelser og forebygge og adressere eventuelle negative indvirkninger på deres aktiviteter eller forretningsforbindelser.

Med hensyn til rapportering og gennemsigtighed **giver Global Reporting Initiative (GRI)** en omfattende standard for kommunikation af en virksomheds sociale, miljømæssige og økonomiske påvirkninger. Det er et værdifuldt værktøj til at overvåge VSA-resultater og opbygge tillid blandt interessenterne.

Endelig tilbyder Global Sustainable Tourism Council (GSTC) internationalt anerkendte bæredygtighedsstandarder for den specifikke kontekst for turisme- og hotelbranchen. Disse er skræddersyet til hoteller, rejsearrangører og rejsedestinationer og fokuserer på bæredygtig forvaltning, socioøkonomisk indvirkning, beskyttelse af kulturarven og miljøbevarelse.

Afslutningsvis kan turisme- og hotelvirksomheder – som enhver organisation – stole på et rigt og sammenhængende sæt internationale rammer for at opbygge en CSR-strategi, der er konkret, målbar og langsigtet orienteret. Disse modeller udelukker ikke hinanden; de supplerer ofte hinanden. Implementering af dem gør det muligt for virksomheder at skabe økonomisk, social og miljømæssig værdi og bidrage til en mere bæredygtig fremtid.

Ud over disse store rammer er andre modeller i stigende grad relevante for virksomheder, der ønsker at strukturere deres bæredygtighedsstrategier mere effektivt.

En sådan model er **B Corp-certificeringen**. Den vurderer en virksomheds samlede sociale og miljømæssige præstationer og tildeles virksomheder, der balancerer formål og overskud og opfylder høje standarder for ansvarlighed og gennemsigtighed. Den opfordrer virksomheder til at overveje virkningen af deres beslutninger på alle interessenter, herunder arbejdstagere, lokalsamfund og miljøet.

SA8000, udviklet af Social Accountability International, er en anden førende standard med fokus på social ansvarlighed på arbejdspladsen. Den lægger vægt på anstændige arbejdsvilkår og etablerer stærke, effektive ledelsessystemer for at beskytte arbejdstagernes rettigheder og fremme etiske forretningsaktiviteter.

Ordningen **for miljøledelse og miljørevision (EMAS)**, der er oprettet af Den Europæiske Union, er et frivilligt redskab for organisationer til at evaluere, rapportere og løbende forbedre deres miljøpræstationer. EMAS går videre end overholdelse af lovgivningen og støtter gennemsigtighed og økologisk ekspertise.

Endelig er UNWTO's **globale etiske kodeks for turisme** en grundlæggende reference for etisk turismeudvikling. Den skitserer principper, der tilskynder til respekt for kulturarv, lokalsamfund, menneskerettigheder og miljø, og fremmer bæredygtighed i hele turismens værdikæde.

Afslutningsvis kan turisme- og hotelvirksomheder trække på et bredt og sammenhængende sæt internationale rammer for at opbygge etiske, målbare og fremadrettede CSR-strategier. Disse modeller udelukker ikke hinanden; De supplerer hinanden og giver virksomhederne effektive værktøjer til at skabe økonomisk værdi og varige sociale og miljømæssige virkninger. Ved at tilpasse deres praksis til disse standarder kan virksomheder styrke deres konkurrencefordel, vinde interessenternes tillid og bidrage meningsfuldt til en mere bæredygtig og inkluderende global økonomi.

2.d. CSR Metodologi og struktur

Selvom dette modul tilskynder turisme- og hotel- og restaurationsorganisationer til at indføre CSR-praksis, kan det være urealistisk at implementere en overordnet CSR-strategi fra starten på grund af begrænsede ressourcer. En vellykket implementering begynder med aktiv inddragelse af både ledelse og personale. Organisationer bør tilpasse CSR-indsatsen til deres mission, vision og værdier, identificere nøgleinteressenter (medarbejdere, gæster, leverandører og lokalsamfund) og forstå, hvilke sociale og miljømæssige spørgsmål der betyder mest for dem. Dette kan opnås gennem undersøgelser og høringer. Gennemgang af

eksisterende eller tidligere initiativer kan også hjælpe med at udforme en praktisk CSR-plan. Når en strategi er udarbejdet, bør den deles med interessenter for at sikre tilpasning og støtte. CSR-planen kan derefter gennemføres gradvist og revideres regelmæssigt for at vurdere fremskridt og tilpasse sig skiftende behov. Brug af pålidelige indikatorer – såsom dem fra Global Reporting Initiative (GRI) eller Hopkins Institute – kan hjælpe med at måle effekten effektivt. CSR inden for turisme og hotel- og restaurationssektoren er en langsigtet investering, der understøtter virksomhedernes modstandsdygtighed, forbedrer omdømmet og skaber fælles værdi for samfundet.

3. VSA-politikker i Europa

Den Europæiske Union har i stigende grad anerkendt betydningen af virksomhedernes sociale ansvar (VSA) for at fremme bæredygtig økonomisk udvikling. I løbet af de seneste to årtier har EU taget betydelige skridt til at skabe en fælles politisk ramme, der tilskynder virksomhederne til at integrere socialt og miljømæssigt ansvar i deres aktiviteter.

Fremstødet begyndte i 2001-2002 med offentliggørelsen af grønbogen og en meddelelse fra Europa-Kommissionen, der fremmer frivillig vedtagelse af VSA som led i en bredere strategi for bæredygtig udvikling. I 2011 indførte EU en ny VSA-strategi, der er i overensstemmelse med globale rammer såsom FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder. Denne strategi lagde vægt på virksomhedsstyret udvikling, støttet af offentlig politik, hvor det var nødvendigt. I 2015 godkendte EU formelt disse FN-principper. I 2017 var rapportering om VSA blevet obligatorisk for store virksomheder i henhold til direktiv 2014/95/EU, hvilket førte til en bredere gennemførelse af VSA. I 2019 førte den europæiske grønne pagt til en revision af VSA-rapporteringsstandarder, efterfulgt af et lovgivningsforslag fra 2021 om at udvide virksomhedernes bæredygtighedsforpligtelser. Tilsammen afspejler disse milepæle EU's forpligtelse til at gøre VSA til en kerne i den europæiske forretningsstrategi og bæredygtighed.

4. Bedste praksis for VSA og inklusion af autisme i Europa

I nedenstående tabel præsenteres nogle af de bedste praksisser vedrørende anvendelsen af VSA i EU's turisme- og hotel- og restaurationssektor.

Firma/ Organisation	Land	CSR-initiativ	Sammenkæde
------------------------	------	---------------	------------

Accor	Frankrig / Danmark	"Planet 21"-programmet, der fremmer bæredygtig mad, vand/energieffektivitet og lokale indkøb på hoteller over hele verden.	https://group.accor.com/en/sustainable-development/planet-21
Sodexo	Frankrig / Danmark	"Stop Hunger" er et globalt initiativ, der bekæmper fødevarer sikkerhed gennem donationer, frivilligt arbejde og jobtræning for sårbare grupper.	https://www.sodexo.com/en/home/corporate-responsibility.html
Meliá Hoteller International	Spanien	EarthCheck-certificering for miljømæssig gennemsigtighed, affalds- og energiovervågning og uddannelse af bæredygtighedspersonale.	https://www.meli-hotelsinternational.com/en/sustainability
Autogrill	Italien	Brug af biologisk nedbrydelige materialer, overvågning af madspild og bæredygtigt indkøb på italienske rastesteder.	https://www.autogrill.com/en/sustainability
Elior-gruppen	Frankrig / Danmark	Lokale leverandørpartnerskaber, sunde skolemadsprogrammer og maduddannelsesprojekter for børn og familier.	https://www.eliorgroup.com/sustainability

I nedenstående tabel foreslås nogle eksempler på bedste praksis for VSA-initiativer for inklusion af autisme i EU's turisme- og hotel- og restaurationssektor.

Firma/ Organisation	Land	CSR-initiativ relateret til autisme	Sammenkæde
Hoteller i DeLuna	Spanien	Det har tilpasset sine tre hoteller i Granada til at være "autismevenlige" og implementeret specifik personaleuddannelse, skiltning med piktogrammer, tilpassede værelser, personlig service og rolige hvileområder.	https://elpais.com/elviajero/escapadas/espana/2025-05-05/deluna-hotels-convierte-sus-tres-establecimientos-en-granada-en-espacios-amigables-con-el-autismo.html
Gloria Thalasso & Hoteller	Spanien	Hotellet er certificeret som "autismevenligt" og tilbyder hurtig indtjekning, tilpassede menuer med piktogrammer, uddannet personale, nem skiltning og visuelle vejledninger for at hjælpe gæster med autisme med at finde rundt og føle sig godt tilpas.	https://www.gloriapalaceth.com/en/autism-friendly/
Ashling Hotel Dublin	Irland	I samarbejde med AsIAM har det skabt sanserum designet til at tilbyde et beroligende og fordybende miljø, der forbedrer oplevelsen for gæster med autisme.	https://www.ashlinghotel.ie/csr
Slieve Russell Hotel	Irland	Der tilbydes sanserum med blødt legetøj, online indtjekning for at undgå køer og sansekort, der hjælper autistiske gæster med at planlægge og nyde deres ophold.	https://www.slieverussell.ie/autism-friendly/
Çırağan-paladset Kempinski Istanbul	Tyrkiet	I samarbejde med Tohum Autism Foundation har det udstyret syv specialundervisningsklasser i Istanbul med passende materialer til undervisning af autistiske børn, hvilket bidrager til pædagogisk inklusion.	https://www.kempinski.com/en/ciragan-palace/press-room/7-special-education-classrooms-are-opened

Accor Hoteller	Frankrig	Han har udviklet inkluderende rekrutteringsprocesser for mennesker med handicap, herunder personer med autisme, og har fremmet inklusion på arbejdspladsen i hotelbranchen.	https://group.accor.com/en/Actualites/2024/05/recruitment-fostering-disability-inclusion
PizzAut	Italien	Sociale virksomheds- og restaurantprojekter ansætter og uddanner unge med autisme i HORECA-sektoren og fremmer autonomi, inklusion og bevidsthed.	https://www.pizzaut.it

5. Inklusiv beskæftigelse

Inkluderende beskæftigelse for enkeltpersoner er ikke kun en hjørnesteen i artikel 27 i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap – som bekræfter retten for enhver person med et handicap "til at arbejde på lige fod med andre" på et inkluderende og tilgængeligt arbejdsmarked – men fremmer også direkte FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling. Ved at sikre, at mennesker med autisme har lige adgang til jobmuligheder, rimelige tilpasninger og støttende arbejdsmiljøer, opretholder vi konventionens mandat mod segregation og eksklusion, samtidig med at vi fremmer SDG 8 ("Anstændigt arbejde og økonomisk vækst") og SDG 10 ("Reducerede uligheder"). Denne dobbelte tilpasning betyder, at når turisme- og hotel- og restaurationsorganisationer forpligter sig til inkluderende beskæftigelsespraksis – behandler personer med autisme som ligeværdige, værdsætter deres bidrag og giver de værktøjer, de har brug for for at trives – opfylder de både en internationalt anerkendt menneskerettighed og legemliggør 2030-dagsordenens princip om at "ikke lade nogen i stikken". På den måde skaber de en mere mangfoldig og modstandsdygtig arbejdsstyrke, fremmer social samhørighed og bidrager væsentligt til bæredygtig økonomisk vækst og social inklusion på tværs af samfund.

5.a. Værdi, effekt og krav

Mange virksomheder fremmer i dag mangfoldighed, men forstår ikke fuldt ud værdien eller inklusionens afgørende rolle. Selvom mangfoldighed er bredt accepteret som en kerneværdi, kan den ikke trives uden inklusion. Virksomheder skal se mangfoldighed, lighed og inklusion som strategiske aktiver snarere end blot initiativer til virksomhedernes sociale ansvar.

Ansættelse af personer med autisme bidrager til en mere mangfoldig arbejdsstyrke, hvilket øger innovation, kreativitet, tilgængelighed og kundefokus. Virksomheder, der omfavner

inklusion, har en tendens til at træffe bedre beslutninger, tiltrække og fastholde toptalenter og styrke deres organisatoriske omdømme. Inkluderende miljøer fremmer en følelse af tilhørsforhold, hvor medarbejderne føler sig accepteret, værdsat og respekteret. Denne følelse af inklusion er nøglen til medarbejderengagement og fastholdelse. Ledere med autistiske medarbejdere bliver ofte bedre ledere, der giver mere præcis feedback og sætter veldefinerede forventninger. Omvendt truer mangel på mangfoldighed og inklusion alvorligt en sund virksomhedskultur. Inkluderende beskæftigelse har mange fordele. Det påvirker den generelle arbejdsstyrke positivt moral, da ikke-handicappede medarbejdere ofte føler sig mere forbundet med en virksomhed, der værdsætter alle medlemmer af samfundet. Ledere forbedrer også deres evne til at forstå medarbejdernes behov og forbedre kommunikationen. Produktiviteten har en tendens til at stige, mens fravær og omsætning falder. Mange medarbejdere med handicap præsterer på samme eller endda højere niveau end deres jævnaldrende. Forretningspraksis udvikler sig også og skaber miljøer, der er mere tilgængelige og gavnlige for alle, ikke kun dem med handicap. Tilpasninger – såsom fysiske ændringer – fører til bredere forbedringer af arbejdsområder og tjenester. En mangfoldig arbejdsstyrke, der omfatter mennesker med handicap, resulterer ofte i bedre kundeservice for handicappede klienter og fremmer en kultur af dedikation og innovation. En reelt inklusiv beskæftigelse skal opfylde flere centrale betingelser. Job skal stemme overens med den enkeltes færdigheder og interesser. Støtten skal også udvides til familiemedlemmer, der tager sig af personer med handicap. Arbejdsgivere har brug for adgang til passende værktøjer til at fremme inkluderende arbejdspladser og eliminere forskelsbehandling i alle arbejdsrelaterede aktiviteter.

Den Europæiske Union indførte direktiv 2000/78/EF for at bekæmpe forskelsbehandling, der kræver, at alle medlemsstater gennemfører love, der beskytter handicappede i forbindelse med beskæftigelse og erhvervsuddannelse. Dette omfatter forpligtelsen til at sørge for rimelige tilpasninger og sikre, at enkeltpersoner kan få adgang til, deltage i og udvikle sig på arbejdspladsen på lige vilkår. I henhold til FN's konvention om rettigheder for personer med handicap skal virksomheder forpligte sig til at respektere individuelle forskelle og foretage de nødvendige tilpasninger for at sikre lige bidrag fra alle medarbejdere. De skal også sikre retfærdig behandling i alle ansættelsesspørgsmål, herunder lige løn og sikre arbejdsvilkår, beskytte arbejdstagerrettigheder og give adgang til erhvervsvejledning.

6. Autisme spektrum

6.a. ASD-definition: ASF er "en kompleks udviklingstilstand, der involverer vedvarende udfordringer med social kommunikation, begrænsede interesser og gentagen adfærd" (American Psychiatric Association, 2013). Autismespektrumforstyrrelser (ASD) er en forskelligartet gruppe af tilstande. De er kendetegnet ved en vis grad af vanskeligheder med social interaktion og kommunikation. Andre kendetegn er atypiske mønstre af aktiviteter og adfærd, såsom vanskeligheder med overgangen fra en aktivitet til en anden, fokus på detaljer og usædvanlige reaktioner på fornemmelser (Verdenssundhedsorganisationen, 2023).

6.b. Hovedtræk: Autister udviser en bred vifte af evner og støttebehov: Nogle lever uafhængigt af særlig støtte, mens andre har brug for livslang pleje. Autisme kan begrænse uddannelses- og jobmuligheder og stille store krav til familier, så sociale holdninger og formelle tjenester former i høj grad livskvaliteten. Selvom tegn kan forekomme i den tidlige barndom er diagnosen ofte givet sent, og mange autistiske personer oplever yderligere tilstande - såsom epilepsi, angst, depression, ADHD, søvnproblemer eller selvskade - med intellektuelle evner, der spænder fra svært svækkede til usædvanligt høje niveauer.

6.c. Udfordringer: Tidlig, evidensbaseret støtte – begyndende i spædbarnsalderen og koordineret på tværs af sundhed, uddannelse, beskæftigelse og sociale tjenester – kan i høj grad forbedre autisters kommunikation, sociale færdigheder og livskvalitet. Men stigmatisering, utilstrækkelig viden om udbydere og fragmenterede systemer efterlader mange uden den pleje og beskyttelse, som de har ret til, hvilket fører til større uopfyldte sundhedsbehov og sårbarhed over for kronisk sygdom, vold og misbrug. (Verdenssundhedsorganisationen, 2023)

6.d. Mennesker med autisme på arbejdspladsen:

Den videnskabelige litteratur om beskæftigelse af autister i turisme- og hotelsektoren er stadig begrænset, men konvergerer på to resultater. For det første, når opgaver og indstillinger er velstrukturerede (klare rollebeskrivelser, reduceret sensorisk belastning og jobcoaching på stedet), er beskæftigelses- og fastholdelsesraterne høje (Bertran Serrano, Abellan-Calvet, 2024; Feerasta, 2017). For det andet er autistiske voksne på trods af denne gode praksis fortsat underrepræsenterede i sektorerne 'Service Providers/Hospitality/Science': sensorisk overbelastning, uforudsigelige skift og begrænset lederuddannelse er vigtige barrierer

(Goldfarb et al., 2024). Nyere konceptuelt arbejde opfordrer derfor til et skift fra "tilgængelig turisme", der udelukkende er rettet mod kunder, til fuld neurodivergent inklusion af arbejdsstyrken (Jepson et al., 2023). Der mangler stadig langsigtede undersøgelser af karriereudvikling og omkostningseffektivitet, især inden for uafhængige restauranter og oplevelsesturisme.

7. Beskrivelse af beskæftigelsescyklussen

7.a. Værdi og udfordringer ved at ansætte personale med autisme

Autistiske individer er fortsat dramatisk underrepræsenteret i arbejdsstyrken: Globalt anslås det, at 80 % af voksne på autismespektret er arbejdsløse (Ki-moon, 2015). I stedet kan ansættelse af mennesker på autismespektret give adskillige fordele for organisationer, enkeltpersoner og samfundet. Autistiske medarbejdere bringer ofte specifikke styrker og perspektiver: forskning og arbejdsgiverrapporter funktioner som stærk opmærksomhed på detaljer, evne til at opdage fejl, dybt fokus, pålidelighed og kreativ problemløsning (Gomez & Sheikh, 2023). Der er også tegn på en etisk eller produktivitetsmæssig fordel i visse sammenhænge: autistiske medarbejdere var langt mere tilbøjelige til at tale om problemer på arbejdspladsen eller uetisk praksis, hvilket hjalp organisationen med at identificere og løse problemer hurtigt (Hartman L. & Hartman B., 2024). Fra et organisatorisk perspektiv udgør ansættelse af neurodivergente individer en strategisk fordel snarere end blot et initiativ til virksomhedernes sociale ansvar. Empirisk forskning viser, at samarbejdende par, der omfatter både autistiske og neurotypiske individer, genererede løsninger af større originalitet i strukturerede kreativitetsopgaver uden fald i den samlede præstation (Axbey et al., 2023). Andre undersøgelser viser, at organisationer, der beskæftiger neurodivergent personale, ofte klarer sig bedre end deres konkurrenter, genererer i gennemsnit 28 % højere omsætning og leverer overlegne investeringsafkast til aktionærerne (Rollnik-Sadowska & Grabińska, 2024). Samtidig har betydelige udfordringer og barrierer historisk set holdt beskæftigelsesfrekvensen for autisme lav. Undersøgelser af arbejdsgivere afslører, at en stor hindring simpelthen er mangel på viden om autisme: ansættende ledere forstår ofte ikke, hvad autistiske medarbejdere kan kræve eller har misinformerede stereotyper om deres evner (Day et al., 2024). Konventionelle HR-praksisser – især ustrukturerede, ansigt-til-ansigt interviews – straffer ofte autistiske ansøgere. Eksperimentel dokumentation viser, at når rekrutteringsfolk ser optagede interviews, vurderes autistiske kandidater, der er *lige så kvalificerede* som neurotypiske jævnaldrende, markant mindre ansættelsesdygtige på grund af atypisk

øjeblikkontakt, kropssprog, stemmebøjning og generel "social ro"; bias forsvinder, når de samme svar vurderes ud fra udskrifter alene (Whelpley og maj 2022)

7.b. Beskrivelse af beskæftigelsescyklussen

De største vanskeligheder i forbindelse med ansættelsesfasen er allerede blevet analyseret. Vi vil nu undersøge de andre faser af arbejdet. Under onboarding reducerede en skriftlig dag-for-dag-tidsplan, en uddannet supervisor og sansevenlige arbejdsområder den første uges nedslidning og fremskyndede erhvervelsen af færdigheder (Scott et al., 2018). En 12-måneders opfølgning af autistiske voksne i et støttet beskæftigelsesprogram viste, at alle deltagere beholdt deres job hele året, hvilket indikerer, at modellen – strukturerede rutiner, coaching på stedet og billige miljøjusteringer – kan sikre langsigtet jobstabilitet. Det er afgørende, at højere baseline positivt velvære forudsagde lavere depression efter 12 måneder, hvilket tyder på, at øget trivsel fungerer som en beskyttende buffer mod mental sundhedsforringelse og indirekte opretholder beskæftigelsen. (Wehman et al., 2014). Autistiske arbejdere forbliver typisk underudviklede på trods af deres færdigheder. For eksempel er mange autistiske medarbejdere i job, der er lavere end deres evner, og 37-46 % af undersøgelsesdeltagerne rapporterer, at de var overkvalificerede til deres roller. I modsætning hertil kan bevidst støtte øge karrierevæksten. Mentorskab og coaching fremstår konsekvent som den bedste facilitator: autistiske medarbejdere i kvalitative undersøgelser siger, at det at have en regelmæssig mentor eller "jobcoach" gør en forskel for, hvor succesfulde de vil være på arbejdet (Davies et al., 2024).

I modsætning hertil fokuserer stort set ingen undersøgelser på autistiske medarbejders exit eller offboarding.

8. Resumé

Dette modul giver en omfattende introduktion til integration af socialt ansvar og inkluderende beskæftigelse i den europæiske hotel- og restaurationssektor med særligt fokus på autisme. Den udforsker den voksende relevans af virksomhedernes sociale ansvar (CSR) og den strategiske rolle, som virksomheder spiller i at fremme inkluderende arbejdsmiljøer og bidrage til bredere sociale mål. Modulet begynder med at kontekstualisere autisme i det globale og europæiske landskab og fremhæve dens udbredelse, diagnostiske udfordringer og underrepræsentationen af autistiske individer på arbejdsmarkedet - især i sektorer med høj kontakt som gæstfrihed. Den understreger misforholdet mellem autistiske personers talenter

og de stive strukturer på traditionelle arbejdspladser, hvilket forstærker behovet for inkluderende ansættelsespraksis og tilpassede arbejdsmiljøer. Begrebet CSR undersøges derefter grundigt med udgangspunkt i centrale rammer som ISO 26000, FN's Global Compact, OECD's retningslinjer og målene for bæredygtig udvikling (SDG'er). Modulet forklarer, hvordan CSR har udviklet sig til et strategisk forretningsaktiv, der understøtter innovation, risikostyring og langsigtet modstandsdygtighed, især for SMV'er, der opererer inden for turisme og hotel- og restaurationssektoren.

Gennem eksempler fra den virkelige verden får eleverne indsigt i CSR-applikationer i hele Europa, herunder generelle bæredygtighedsindsatser og specifikke autismeinkluderende initiativer (f.eks. Gloria Thalasso & Hotels i Spanien, Ashling Hotel Dublin og PizzAut i Italien). Disse sager illustrerer, hvordan inkluderende ansættelse ikke kun understøtter rettighederne for mennesker med autisme, men også forbedrer brandets omdømme, personalemoral, kundeoplevelse og den overordnede servicekvalitet.

Modulet afsluttes med at skitsere handlingsrettede trin til opbygning og implementering af CSR-politikker. Den lægger vægt på interessentengagement, tilpasning til organisatoriske værdier og brugen af globale rapporteringsstandarder til at spore fremskridt. Det tilskynder hotel- og restaurationsvirksomheder – uanset størrelse – til at se inklusion ikke som velgørenhed, men som en investering i menneskeligt potentiale og bæredygtig vækst.

Referencer

Den amerikanske psykiatriske forening (2013). *Diagnostisk og statistisk manual for psykiske lidelser: DSM-V*. 5. udg. Arlington, VA: American Psychiatric Association

Arraiano, I.G. og Hategan, C.D. (2019). Stadiet for virksomhedernes sociale ansvar i de central- og østeuropæiske lande. *European Journal of Sustainable Development* [online], 8(3), s. 340-353. Tilgængelig fra: <http://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/view/883> [åbnet 13. maj 2025]

Austin, RD og Pisano, G. P. (2017). Neurodiversitet som en konkurrencefordel: Hvorfor du bør omfavne det i din arbejdsstyrke. *Harvard Business Review Magazine* [online]. Tilgængelig fra: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [åbnet 13. maj 2025]

Autisme-Europa. (2014). Autisme og arbejde: sammen kan vi [online]. Tilgængelig fra: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf [besøgt 13. maj 2025]

Axbey, H., Beckmann, N., Fletcher-Watson, S., Tullo, A. og Crompton, C. (2023). Innovation gennem neurodiversitet: mangfoldighed er gavnligt. *Autisme* [online], 27, s.2193-2198. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1177/13623613231158685> [åbnet 13. maj 2025]

Bachmann, C.j., Gerste, B. og Hoffmann, F. (2018). Diagnoser af autismespektrumforstyrrelser i Tyskland: tidstendenser i administrativ prævalens og diagnostisk stabilitet. *Autisme* [online], 22(3), s.283-290. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1177/1362361316673977> [åbnet 13. maj 2025]

Carroll, A.B. (1991). Pyramiden for virksomheders sociale ansvar: Mod moralsk ledelse af organisatoriske interesser. *Business horizons* [online], 34(4), s. 39-48. Tilgængelig fra: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000768139190005G> [åbnet 13. maj 2025]

Casanova, M.F., Frye, R.E., Gillberg, C. og Casanova, E.L. (2020). Komorbiditet og autismespektrumforstyrrelse. *Grænser i psykiatrien* [online], 11, 1273. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1038/s41398-023-02374-w> [åbnet 13. maj 2025]

Hensynsfulde konstruktører. (2023). Skabelon til politik for virksomhedernes sociale ansvar [online]. Tilgængelig fra: <https://ccsbestpractice.org.uk/entries/corporate-social-responsibility-policy-template/> [tilgået 13. maj 2025]

CSR. (2022). EU's VSA-politik [online]. Tilgængelig fra: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-international/The-EUs-CSR-Policy/the-eus-csr-policy.html> [åbnet 13. maj 2025]

CSR Finansinstitut. (2022). H-CSR-M: Hopkins CSR/bæredygtighedsmodel [online]. Tilgængelig fra: <https://www.csrfi.com/hopkinscsrmodel> [åbnet 13. maj 2025]

Davies, J., Romualdez, A. M., Pellicano, E. og Remington, A. (2024). Karriereudvikling for autister: en gennemgang af afgrænsningen. *Autisme* [online], 28(11), s.2690-2706. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1177/13623613241236110> [åbnet 13. maj 2025]

Day, M., Wood, C., Corker, E. og Freeth, M. (2024). Forståelse af barriererne for at ansætte autister, som arbejdsgivere i Storbritannien opfatter dem. *Autisme* [online], 29(5), s.1263-1274. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1177/13623613241301493> [tilgået 13. maj 2025]

Delobel-Ayoub, M., Saemundsen, E., Gissler, M., [og andre] (2020). Forekomst af autismespektrumforstyrrelse hos 7-9-årige børn i Danmark: resultater fra asdeu-projektet. *Tidsskrift for autisme og udviklingsforstyrrelser* [online], 50(3), s.988-998. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1007/s10803-019-04328-y> [tilgået 13. maj 2025]

Delmas, M.A. og Burbano, V.C. (2011). Drivkræfterne bag greenwashing. *California Management Review* [online], 54(1), s. 64-87. Tilgængelig fra: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1525/cmr.2011.54.1.64> [tilgået 13. maj 2025]

Doyle, N. (2020). Neurodiversitet på arbejdspladsen: en biopsykosocial model og indvirkningen på arbejdende voksne. *British Medical Bulletin* [online], 135(1), s. 108-125. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021> [åbnet 13. maj 2025]

Elkington, J. (1997). Den tredobbelte bundlinje. *Miljøledelse: Læsninger og cases* [online], 2, s. 49-66. Tilgængelig fra: [https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=hRJGrSgNMXcC&oi=fnd&pg=PA49&dq=Elkington,+J.+ \(1997. +Triple+Bottom+Line&ots=0goDAOJrdK&sig=n28dZIVqoItaBPqI40DX_8VzwCE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=hRJGrSgNMXcC&oi=fnd&pg=PA49&dq=Elkington,+J.+ (1997. +Triple+Bottom+Line&ots=0goDAOJrdK&sig=n28dZIVqoItaBPqI40DX_8VzwCE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) [besøgt 13. maj 2025]

Elkington, J. (2020). *Grønne svaner: Det kommende boom i regenerativ kapitalisme* [online]. Greenleaf Book Group. Tilgængelig fra: https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=l7fbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=Elkington,+J.+2020+green+swan&ots=xyiDqMumDa&sig=_LF4Y-o6bSpgt0Rzu-ezLV5Vc3Y&redir_esc=y#v=onepage&q=Elkington%2C%20J.%202020%20green%20swan&f=false [tilgået 13. maj 2025]

Kommissionen. (2011). En ny EU-strategi 2011-14 for virksomhedernes sociale ansvar [online]. Tilgængelig fra: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52011DC0681> [åbnet 13. maj 2025]

Kommissionen. (2022). Virksomheders sociale ansvar og ansvarlig forretningsadfærd [online]. Tilgængelig fra: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en [åbnet 13. maj 2025]

Kommissionen. (2022). Beskæftigelse, sociale anliggender, arbejdsmarkedsforhold og inklusion [online]. Tilgængelig fra: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en> [åbnet 13. maj 2025]

Fina, V.D. og Cera, R. (2015). Beskyttelse af rettigheder for personer med autisme i uddannelse og beskæftigelse: Internationale, europæiske og nationale perspektiver [online]. New York: Springer Cham. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9> [åbnet 13. maj 2025]

Gomez, R. og Sheikh, S. (2023). Åbningsmuligheder: forbedring af beskæftigelsesmulighederne for autister [online]. Autistica & Pro Bono Økonomi. Tilgængelig fra: <https://www.autistica.org.uk/downloads/files/PBE-improve-autistic-employment-report-Autistica.pdf> [åbnet 13. maj 2025]

Gri (2022). 25 år med styrkelse af bæredygtige beslutninger [online]. Tilgængelig fra: <https://www.globalreporting.org/gri-25> [åbnet 13. maj 2025]

Hartman, L. og Hartman, B. (2024). En etisk fordel for autistiske medarbejdere på arbejdspladsen. *Frontiers in Psychology* [online], 15, artikel 1364691. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1364691> [tilgået 13. maj 2025]

Hedley, D., Uljarević, M. og Hedley, D. F. E. (2017). Beskæftigelse og at leve med autisme: personlige, sociale og økonomiske konsekvenser. I: Halder, S. og Assaf, L. C., red. *Inklusion, handicap og kultur* [online]. Vol. 3. Springer, s.295-311. Tilgængelig fra: https://doi.org/10.1007/978-3-319-55224-8_19 [tilgået 13. maj 2025]

Inklusion internationalt. (2022). Inklusiv beskæftigelse [online]. Tilgængelig fra: <https://inclusion-international.org/key-issue/employment/> [åbnet 13. maj 2025]

Den Internationale Arbejdsorganisation. (2014). Business as unusual: At gøre arbejdspladser inkluderende for mennesker med handicap [online]. Tilgængelig fra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf [besøgt 13. maj 2025]

ISO. (2022). Iso 26000: Socialt ansvar [online]. Tilgængelig fra: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> [besøgt 13. maj 2025]

Issac, M., Salmon, A., Liu, S., [og andre] (2025). Global prævalens af autismspektrumforstyrrelse hos børn: en systematisk gennemgang og metaanalyse af 66 befolkningsundersøgelser. *The*

Lancet Child & Adolescent Health [online], 9(2), s.123-135. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.24171/j.phrp.2024.0286> [tilgået 13. maj 2025]

Ki-Moon, B. (2015). Generalsekretæren opfordrer virksomheder til at forpligte sig til at ansætte mennesker med autisme, når han lancerer "call to action"-initiativet på Verdensdagen [online] den 2. april. Tilgængelig: <https://www.un.org/press/en/2015/sgsm16639.doc.htm> [tilgået 13. maj 2025]

Maenner Mj, Shaw Ka, Bakian Av, et al. (2021). Forekomst og karakteristika for autismespektrumforstyrrelse blandt børn i alderen 8 år. *Autisme og udviklingshæmmede overvågningsnetværk* [online], 70, s.1-16. Tilgængelig fra: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss7011a1> [åbnet 13. maj 2025]

OECD. (2011). Retningslinjer for multinationale virksomheder [online]. Tilgængelig fra: https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_gm.pdf [tilgået 13. maj 2025]

OECD. (2022). Sociale og velfærdsmaessige spørgsmål [online]. Tilgængelig fra: <https://www.oecd.org/social/> [besøgt 13. maj 2025]

Porter, ME og Kramer, MR (2018). At skabe fælles værdi: hvordan man genopfinder kapitalismen – og frigør en bølge af innovation og vækst. *Ledelse af bæredygtig forretning: en executive uddannelsescase og lærebog*. Dordrecht: Springer Holland, s.323-346

Rollnik-Sadowska, E. og Grabińska, V. (2024). Håndtering af neurodiversitet på arbejdspladser: en gennemgang og fremtidig forskningsdagsorden for bæredygtig forvaltning af menneskelige ressourcer. *Bæredygtighed* [online], 16, stk. 15, artikel 6594. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.3390/su16156594> [åbnet 13. maj 2025]

Rosen, N. E., Lord, C. og Volkmar, F. R. (2021). Diagnosen autisme: fra Kanner til DSM-III til DSM-5 og videre. *Tidsskrift for autisme og udviklingsforstyrrelser* [online], 51(12), s. 4253-4270. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1007/s10803-021-04904-1> [åbnet 13. maj 2025]

Scattoni, M. L., Fatta, L. M., Micai, M., [og andre] (2023). Forekomst af autismespektrumforstyrrelse i Italien: en landsdækkende undersøgelse fremmet af sundhedsministeriet. *Børne- og ungdomspsykiatri og mental sundhed* [online], 17(1), s.84. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1186/s13034-023-00673-0> [åbnet 13. maj 2025]

Schwartz, M. S. og Carroll, A. B. (2003). Virksomhedernes sociale ansvar: en tilgang med tre domæner. *Business ethics quarterly*, 13(4), s.503-530

Sciarelli, M., Landi, G., Turriziani, L., & Prisco, A. (2023). Mindsker virksomheders bæredygtighed virksomhedens risiko? En empirisk analyse af s&p 500 kontroversielle virksomheder. *Social Responsibility Journal* [online], 20(1), s.38-58, Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2021-0388> [tilgået 13. maj 2025]

Scott, M., Falkmer, M., Falkmer, T. og Girdler, S. (2018). Evaluering af effektiviteten af et autismespecifikt arbejdspladsværktøj for arbejdsgivere: et randomiseret kontrolleret forsøg. *Tidsskrift for autisme og udviklingsforstyrrelser* [online], 48(10), s.3377-3392. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3611-0> [tilgået 13. maj 2025]

Tymowski, J. (2016). Det europæiske direktiv om ligebehandling på beskæftigelsesområdet: vurdering af gennemførelsen [online]. Tilgængelig fra: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf) [besøgt 13. maj 2025]

FN. (2012). Vejledende principper for erhvervslivet og menneskerettigheder: gennemførelse af FN's ramme for beskyttelse, respekt og afhjælpning [online]. Tilgængelig fra: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf [besøgt 13. maj 2025]

FN. (2022). Konvention om rettigheder for personer med handicap [online]. Tilgængelig fra: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> [besøgt 13. maj 2025]

Wehman, P. H., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J. M., Graham, S., Ham, D., Brooke, V., Parent-Johnson, C., Condoluci, A., Erickson, M. J. og Avellone, K. S. (2014). Konkurrencedygtig beskæftigelse for unge med autismespektrumforstyrrelser: tidlige resultater fra et randomiseret klinisk forsøg. *Tidsskrift for autisme og udviklingsforstyrrelser* [online], 44, s.487-500. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1892-x> [åbnet 13. maj 2025]

Whelpley, C. E. og May, C. P. (2022). At se er ikke at kunne lide: bevis på fordomme mod personer med autismespektrumforstyrrelse i traditionelle jobsamtaler. *Tidsskrift for autisme og udviklingsforstyrrelser* [online], 52, s.4253-4272. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05432-2> [åbnet 13. maj 2025]

Verdenskommissionen for Miljø og Udvikling (1987) *Vores fælles fremtid*. Oxford: Oxford University Press [online]. Tilgængelig på: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> [Tilgået 14. maj 2025]

Verdenssundhedsorganisationen. (2011). Verdensrapport om handicap [online]. Tilgængelig fra: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182> [tilgået 13. maj 2025]

Verdenssundhedsorganisationen. (2019). Icd-11 til dødeligheds- og sygelighedsstatistikker. Version: 2019 april [online]. Tilgængelig fra: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> [tilgået 13. maj 2025]

Verdenssundhedsorganisationen. (2023). Autismespektrumforstyrrelser – faktaark [online]. Tilgængelig fra: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders> [besøgt 13. maj 2025]

Zeidan, J., Fombonne, E., Scolah, J., [og andre] (2022). Global forekomst af autisme: en systematisk opdatering af gennemgangen. *Autismeforskning* [online], 15(5), s.778-790. Tilgængelig fra: <https://doi.org/10.1002/aur.2696> [tilgået 13. maj 2025]



Dette værk er licenseret under en Creative Commons Navngivelse-IkkeKommerciel 4.0 International Licens. Derudover skal der tydeligt henvises til en anerkendelse af dokumentets forfattere og alle relevante dele af ophavsretsmeddelelsen. Alle rettigheder forbeholdes.