



Udvikling og fastholdelse af autistisk personale i hotel- og restaurationsbranchen

Trænerens vejledning

Modul 1

Autisme i den europæiske hotel- og restaurationsbranche og socialpolitik

Forfatter: 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.

Brug af PERFORM Trainer's Guide

PERFORM Trainer's Guide er designet specifikt til at støtte leveringen af VET planen, der er udviklet i forbindelse med PERFORM-projektet. Studieordningen udgør et 1,5-dages kursus, i alt 12 timers uddannelse.

Slide 1: Introduktion

Forbehold: Europa-Kommissionens støtte til udarbejdelsen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for nogen brug, der måtte blive gjort af oplysningerne heri.



UDVIKLING OG FASTHOLDELSE AF AUTISTISK PERSONALE I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN

Project number: 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



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.



Trænerens bemærkninger:

Præsenter dig selv og afsæt lidt tid til at introducere eleverne til PERFORM-projektet. Beskriv læringsmålene for kurset samt modul 1; Eleverne vil blive uddannet i: begrebet socialpolitik og deres indvirkning på EU's hotel- og restaurationssektor for at give generel information om autisme, og hvordan autistisk personale kan inkluderes i sådanne organisationer.

Forslag

Giv eleverne mulighed for at præsentere sig selv og spørge om deres forventninger. Bed deltagerne om kort at præsentere sig selv og nævne, om de har erfaring med at arbejde med autister på arbejdspladsen.

Slide 2: Om PERFORM-projektet

VEDRØRENDE:

'PERFORM'-projektet handler om at uddanne hospitality managers og HR-eksperter i at udvikle og støtte autistisk personale i EU's hotel- og restaurationssektor. Det leverer også en innovativ HR-plattform til præstationsvurderinger og medarbejderovervågning.

PROJEKTETS RESULTATER

1

Projekresultat 1: PERFORM HR-plattform

2

Projekresultat 2: PERFORM Digital Toolkit

3

Projekresultat 3: VET kursus for hotel- og restaurationsbranchens ledere og HR ansvarlige



Project number: 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Forklar, at PERFORM-projektet er bygget på tre kerneoutput:

- HR-plattform – til evaluering og overvågning af præstationer
- Digital værktøjskasse – med inkluderende HR-værktøjer og god praksis
- VET kursus - skræddersyet til hotel- og restaurationsfagfolk til at forstå og administrere neurodivergent personale

Fremhæv den praktiske orientering af disse værktøjer – de er designet til anvendelse i det virkelige liv, ikke kun teori.

Slide 3: Modulets mål og resultater

Modulets formål

Modul 1 har til formål at introducere de lærende til socialpolitikker og deres indvirkning på EU's hotel- og restaurationssektor, give generel information om autisme og forklare, hvordan autistisk personale kan inkluderes i sådanne organisationer.



Læringsresultater

- 1 Introducere eleverne til begrebet politikker for socialt ansvar og dets indvirkning og værdi i hotel- og restaurationsbranchen
- 2 Forstå begrebet inklusiv beskæftigelse og dets primære definition
Forstå definitionen af autisme
- 3 Frekvenser og dets generelle karakteristika med fokus på værdien, fordelene og udfordringerne ved at ansætte

Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette modul handler om at lære begrebet socialpolitik og deres indvirkning i EU's hotel- og restaurationssektor samt om at forstå de vigtigste dynamikker relateret til autisme og inklusion af autistisk personale i hotel- og restaurationsorganisationer.

Læringsresultater:

- Forståelse af virksomheders sociale ansvarlighedsteorier og praksisser.
- Analyse af begrebet inklusiv beskæftigelse.
- Forståelse af definitionen og hovedtrækkene i autismspektret, beviser værdier og udfordringer for det autistiske personale.

Slide 4:

Background

Global kontekst

Mennesker med handicap udgør ca. 15 % af verdens befolkning, hvoraf 785-975 millioner er i den arbejdsdygtige alder. Færre end 10 % af individerne på autismespektret er i lønnet beskæftigelse sammenlignet med 45 % af mennesker med andre handicap.

Neurodiversitet

"Neurodivergent" beskriver individer, hvis selektive neurokognitive funktioner falder uden for fremherskende samfundsnormer. Autismespektrumforstyrrelse (ASD) rammer cirka et ud af 100 børn på verdensplan.

Hindringer for beskæftigelse

Autistiske individer støder ofte på barrierer på grund af systemiske og sociale faktorer. Udfordringer relateret til kommunikation, sensorisk bearbejdning og sociale forventninger kan gøre traditionelle ansættelses- og arbejdsmiljøer utilgængelige.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette dias introducerer den bredere kontekst af autisme i beskæftigelse.

Lad os begynde med den globale kontekst: Mennesker med handicap udgør cirka 15 % af verdens befolkning, og mellem 785 og 975 millioner er i den arbejdsdygtige alder. Men mindre end 10 % af individerne på autismespektret er i lønnet beskæftigelse - en skarp kontrast til beskæftigelsesfrekvensen på 45 % blandt mennesker med andre handicap.

Dette skyldes ikke manglende færdigheder eller motivation. Det skyldes primært systemiske barrierer og sociale misforståelser.

Udtrykket "neurodiversitet" refererer til personer, hvis hjernefunktion adskiller sig fra den dominerende samfundsnorm. Autismespektrumforstyrrelse (ASD) er en form for neurodivergens. Det påvirker omkring 1 ud af 100 børn verden over, selvom mange voksne forbliver udiagnosticerede.

I afsnittet om beskæftigelsesbarrierer er det vigtigt at understrege, at autistiske personer står over for betydelige udfordringer på grund af:

- forskelle i kommunikationsstil,
- sensorisk følsomhed (f.eks. støj, lys, overfyldte miljøer)

- og vanskeligheder med at navigere i sociale normer, der ofte er uskrevne eller implicitte.

Traditionel ansættelsespraksis og arbejdsmiljøer er sjældent designet med neurodiversitet i tankerne. Det er det, vi skal ændre.

Forslag

Åben diskussion:

Spørg deltagerne: "Hvilke barrierer kan en person på autismspektret møde i løbet af en typisk arbejdsdag på et hotel eller en restaurant?"

Refleksionsaktivitet:

Bed eleverne om at reflektere over en fase af ansættelsesprocessen (f.eks. jobsamtale, onboarding, daglige rutiner).

"Hvad kan gøre den fase vanskelig for en autistisk medarbejder? Og hvad kan gøre det nemmere?"

Billede 5:

Værdien af neurodiversitet i gæstfrihed

Forretningsmæssige fordele

Inden for hotel- og restaurationsbranchen er det ikke kun etisk, men praktisk at omfavne neurodiversitet. Med ordentlig støtte bringer autistiske fagfolk stærke aktiver såsom opmærksomhed på detaljer, pålidelighed, kreativ problemløsning og konsistens i kundepleje.

Samfundsmæssig indflydelse

Ansættelse af autistiske personer gavner samfundet som helhed ved at fremme uafhængighed, øge trivsel og gøre det muligt for enkeltpersoner at bidrage økonomisk og socialt, herunder gennem beskæftigelse og aktivt medborgerskab.

Strategisk fordel

Inklusiv beskæftigelse bør ikke kun ses som en handling af virksomhedernes sociale ansvar (CSR), men som en investering i talent og innovation, der opbygger virkelig forskelligartede og højtydende teams.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette dias fokuserer på, hvorfor det at omfavne neurodiversitet ikke kun er det rigtige at gøre etisk, men også en sund forretningsbeslutning i hotelbranchen.

Lad os begynde med forretningsmæssige fordele: Turisme og gæstfrihed er afhængig af personalisering, menneskelig forbindelse og detaljer. Autistiske fagfolk bringer ofte egenskaber af høj værdi såsom:

- Enestående sans for detaljer
- Pålidelighed og konsistens
- Kreativ problemløsning
- Stærke kundeservicerutiner

Disse kvaliteter kan direkte forbedre gæstetilfredsheden og driftseffektiviteten, især når den enkelte støttes tilstrækkeligt.

Overvej derefter den samfundsmæssige indvirkning: Ansættelse af autistiske individer fremmer uafhængighed og velvære. Det giver folk mulighed for at deltage i økonomien – ikke kun gennem beskæftigelse, men også via skattebidrag og borgerengagement. Inklusion bidrager til at mindske offentlig afhængighed og øger den personlige værdighed.

Endelig er der en klar strategisk fordel: Inkluderende beskæftigelse bør ikke begrænses til CSR-optik. Det er en investering i innovation, talent og modstandsdygtighed. Forskelligartede teams - når de ledes godt - har en tendens til at overgå homogene i problemløsning og kreativitet.

Forslag

Refleksion opfordring:

Inviter eksempler fra deltagere, hvor et mangfoldigt teammedlem bragte uventede fordele.

- "Har du set nogle eksempler, hvor neurodivergente medarbejdere positivt påvirkede gæsteoplevelsen eller driften?"
- "Hvilke af de tre fordele, der diskuteres her - forretningsmæssig, samfundsmæssigt eller strategisk - tror du er mest sandsynligt at overbevise ledelsen i din virksomhed? Hvorfor?"

Hurtig aktivitet:

- Bed deltagerne om at skrive en måde, hvorpå deres afdeling eller team bedre kan støtte neurodiverse talenter - og derefter dele med en partner eller i en gruppe.

Slide 6:

Virksomhedernes sociale ansvar (CSR): Kernebegreber



CSR repræsenterer en virksomheds forpligtelse til at operere på måder, der forbedrer samfundets trivsel og samtidig minimerer 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 og inklusiv udvikling.

Trænerens bemærkninger:

Dette dias introducerer de grundlæggende lag af Corporate Social Responsibility (CSR) og deres relevans for hotel- og restaurationsbranchen.

Lad os se på CSR-pyramiden fra bund til top:

1. Overholdelse af lovgivningen: I bunden skal virksomheder overholde nationale og internationale regler. Dette omfatter ansættelsesret, tilgængelighedskrav, sikkerhed og antidiskriminationsstandarder.
2. Etiske operationer: Ud over overholdelse forventes virksomheder at handle etisk og respektere menneskerettighederne, fremme retfærdige arbejdsforhold, sikre miljøbeskyttelse og undgå udnyttelse. Etisk drift skaber tillid både internt og eksternt.
3. Interessentengagement: Ægte CSR betyder aktivt engagement med alle interessenter - medarbejdere, kunder, leverandører og samfund. Det indebærer, at man skal lytte til deres behov og i fællesskab skabe socialt ansvarlige løsninger.
4. Strategisk værdi: Øverst i pyramiden bliver CSR en drivkraft for forretningssucces. Når CSR er i overensstemmelse med strategien, øger det brandets omdømme, kundeloyalitet og fastholdelse af medarbejdere – især relevant inden for hotel- og restaurationsbranchen.

På højre side fremhæver definitionen, at CSR handler om at øge trivsel og samtidig minimere skader. Det handler ikke længere kun om at drive forretning – det handler om at gøre gode forretninger.

Forslag

Refleksion opfordring:

"Hvilket af de fire CSR-niveauer mener du, at din organisation er stærkest på? Hvilken har brug for mere fokus?"

Diskussion i små grupper:

Bed deltagerne om at identificere:

- Et eksempel fra det virkelige liv på etiske operationer inden for hotel- og restaurationsbranchen
- En måde at engagere interessenter bedre på (f.eks. medarbejdere med handicap)

Valgfri visuel aktivitet:

Giv trykte CSR-pyramideskabeloner, og få grupper til at mærke reelle initiativer på hvert niveau (overholdelse, etik, engagement, strategi).

Udviklingen af CSR-tænkning



Trænerens bemærkninger:

Dette dias præsenterer et historisk overblik over, hvordan Corporate Social Responsibility (CSR) har udviklet sig i løbet af de sidste to århundreder - fra filantropiske rødder til en strategisk forretningsmæssig nødvendighed.

1. Early Foundations (1812): Robert Owen var en pioner inden for socialt bevidst forretning. Han introducerede forbedringer på arbejdspladsen, der fokuserede på medarbejdernes velfærd og samfundsudvikling - en radikal idé på det tidspunkt.
2. Modern Framework (1960–1979): Forskere som Keith Davis og Archie Carroll hjalp med at formalisere CSR-teorien. Carrolls model identificerede fire lag af ansvar:

- Økonomisk (rentabilitet)
- Juridisk (overholdelse)
- Etisk (at gøre det rigtige)
- Filantropisk (at give tilbage til samfundet)

Dette lagdelte syn gjorde CSR mere struktureret og målbart.

3. Strategisk integration (1990'erne-2000'erne): I denne periode skiftede CSR fra "nice to have" til kerneforretningsstrategi. Carroll og Schwartz' tre-domæne-model integrerede yderligere etiske, juridiske og økonomiske mål og anerkendte, at virksomheder kunne tilpasse social indvirkning til profit.

4. Fælles værdi (2007-nu): Michael Porter og Mark Kramer introducerede begrebet fælles værdi, hvor sociale fremskridt ses som afgørende for forretningssucces. Det handler ikke om at donere – det handler om at innovere. For eksempel adresserer ansættelse af neurodivergente personer ikke kun ulighed, men styrker også arbejdsstyrken.

Denne historiske linse hjælper os med at se, at CSR ikke er statisk – den udvikler sig med samfundsmæssige forventninger, markedsforhold og ledelsesvision.

Forslag

Refleksion opfordring:

"Hvad tror du, der forårsagede skiftet fra filantropisk CSR til strategisk CSR? Var det regulering, offentligt pres eller markeds kræfter?"

Idé til aktivitet:

Opret små grupper, og tildel hver gruppe en fase. Bed dem om at brainstorme: Et gæstfrihedseksempel, der afspejler CSR-fasen; En potentiel fordel og en udfordring på det tidspunkt.

Billede 8:

CSR og bæredygtig udvikling



CSR er dybt integreret i bæredygtig udvikling, som defineret i Brundtland-rapporten: "to meet the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs;" FN's 2030-dagsorden og dens 17 mål for bæredygtig udvikling giver en universel ramme for virksomheder, så de kan bidrage til social lighed, miljøbeskyttelse og økonomisk vækst.

Trænerens bemærkninger:

dette dias forklarer, hvordan Corporate Social Responsibility (CSR) er uløseligt forbundet med det bredere mål om bæredygtig udvikling.

I centrum er konceptet fra Brundtland-rapporten, der definerer bæredygtig udvikling som: "At imødekomme nutidens behov uden at gå på kompromis med fremtidige generationers mulighed for at opfylde deres egne behov."

CSR understøtter dette gennem fire indbyrdes forbundne dimensioner:

1. Miljøbeskyttelse: Virksomheder spiller en rolle i at reducere økologiske fodaftryk ved at bevare naturressourcer, reducere emissioner og bruge energi ansvarligt.
2. Social lighed: Dette omfatter fremme af inkluderende ansættelser, såsom at ansætte neurodivergente personer, støtte samfundets sundhed og sikre retfærdighed i muligheder.
3. Økonomisk vækst: Bæredygtig udvikling betyder ikke at ofre rentabiliteten. Tværtimod tilskynder CSR til forretningsmodeller, der er både rentable og ansvarlige.
4. Ledelse: Etisk lederskab, gennemsigtig drift, antikorrupsionspraksis og interessentengagement opbygger tillid og langsigtet succes.

Disse fire områder er i overensstemmelse med FN's 2030-dagsorden og dens 17 mål for bæredygtig udvikling (SDG'er). CSR er et værktøj, der hjælper virksomheder med at bidrage direkte til global bæredygtighed, især inden for turisme og hotel- og restaurationsbranchen, som berører miljømæssige, sociale og økonomiske sfærer hver dag.

Forslag

Åbent spørgsmål: "Hvilket af disse fire områder – miljø, social lighed, økonomisk vækst, ledelse – er din organisation mest aktivt engageret i? Hvilken er mest underudviklet?"

Par-diskussion:

Bed deltagerne om at danne par og identificere:

- Et bæredygtighedsinitiativ, de har set inden for hotel- og restaurationsbranchen
- Hvilken af de fire CSR-dimensioner er den i overensstemmelse med

Billede 9:

CSR-værdi i turisme og hotel- og restaurationsbranchen

Strategisk fordel

CSR har udviklet sig fra at være et moralsk imperativ til at være en nøgelfaktor i en virksomheds strategi og succes, hvilket især er relevant inden for hotel- og restaurationsbranchen, hvor virksomheder opererer i krydsfeltet mellem service, kultur og samfundsengagement.

Opbygning af tillid

VSA er afgørende for at genoprette forbrugernes tillid, især i en tid efter kriser, hvor gennemsigtighed og etisk adfærd er meget efterspurgt. I dag er mange mere tilbøjelige til at vælge virksomheder, der er i overensstemmelse med deres værdier.

Langsigtet vision

For at skabe shared value skal hotel- og restaurationsvirksomheder bevæge sig ud over engangssociale initiativer og omfavne en langsigtet, strategisk CSR-vision, der bidrager meningsfuldt til social samhørighed og inklusiv økonomisk vækst.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette dias fremhæver, hvorfor Corporate Social Responsibility (CSR) er særligt virkningsfuldt – og nødvendigt – i turisme- og hotelbranchen.

Lad os udforske de tre nøgledimensioner, der præsenteres:

1. Strategisk fordel: CSR er ikke længere kun en moralsk forpligtelse; det er et strategisk aktiv. Inden for hotel- og restaurationsbranchen, hvor virksomheder er dybt forbundet med service, samfund og kultur, kan CSR-praksis:
 - forbedre brandpositionering
 - differentiere tilbud
 - styrke relationerne til interessenter

Hoteller og restauranter, der aktivt engagerer sig i CSR, er mere modstandsdygtige, mere innovative og mere tiltrækkende for både kunder og investorer.

2. Opbygning af tillid: Efter globale kriser (f.eks. COVID-19, økonomiske chok) skal forbrugertilliden genopbygges. CSR spiller en afgørende rolle i at demonstrere gennemsigtighed, etik og ansvarlighed. Moderne rejsende vælger i stigende grad virksomheder, der afspejler deres egne værdier – såsom inklusion, miljøansvar eller social påvirkning.

3. Langsigtet vision: For at være effektiv kan CSR ikke begrænses til velgørenhedskampagner eller engangshandlinger. Det skal være en del af en strategisk, langsigtet vision om, at:

- støtter inklusiv økonomisk vækst
- styrker den sociale samhørighed
- er i overensstemmelse med de globale udviklingsmål (f.eks. FN's verdensmål)

Kort sagt er CSR en god forretning – i dag og for fremtiden.

Forslag

Spørgsmål:

"Hvilket af disse tre områder – strategi, tillid eller vision – er mest udviklet i din virksomhed? Hvem halter bagefter?"

"Hvordan kan din organisation bevæge sig fra ad hoc CSR-indsatser til en langsigtet, forankret CSR-strategi?"

Billede 10:

CSR-effekt inden for hotel- og restaurationsbranchen



Tiltrækning og fastholdelse af talenter

Hjælper med at tiltrække og fastholde dygtige talenter, hvilket øger motivationen og produktiviteten i organisationen.



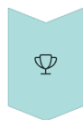
Forbedret modstandsdygtighed

Gør det muligt for virksomheder bedre at styre risici og navigere i krisescenarier.



Inddragelse af interessenter

Tilskynder til engagement fra kunder, partnere, leverandører og investorer motiveret af sociale årsager.



Konkurrencefordel

Forbedrer offentlighedens image og omdømme og skaber nye markedsmuligheder gennem højere niveauer af tillid.

Trænerens bemærkninger:

Denne slide skitserer de konkrete forretningsmæssige konsekvenser, som Corporate Social Responsibility (CSR) kan have inden for turisme- og hotelbranchen.

Lad os kort udforske hver af de fire vigtigste påvirkninger:

1. Tiltrækning og fastholdelse af talenter: CSR-initiativer – såsom inkluderende ansættelse, bæredygtig drift og etisk lederskab – gør virksomheder mere attraktive for nutidens arbejdsstyrke. Medarbejdere er mere tilbøjelige til at blive og præstere godt i organisationer, der udviser værdier og formål. Dette fører til:

- lavere omsætning
- stærkere motivation
- forbedret produktivitet

2. Interessentengagement: CSR hjælper med at aktivere kunder, leverandører, partnere og investorer, der er tiltrukket af virksomheder, der er på linje med sociale eller miljømæssige missioner. For eksempel kan et hotel, der støtter lokalsamfund eller beskæftiger neurodiverst personale, tiltrække etiske rejsende, socialt ansvarlige investorer eller ligesindede forretningssamarbejdspartnere.

3. Øget modstandsdygtighed: Virksomheder med stærk CSR-praksis er bedre rustet til at håndtere risici og navigere i kriser (f.eks. pandemi, skade på omdømme eller økonomiske chok).

Deres gennemsigtige og inkluderende kulturer gør dem i stand til at tilpasse sig hurtigt, bevare loyaliteten og komme sig hurtigere.

4. Konkurrencefordel: God CSR forbedrer dit offentlige image og omdømme - to faktorer, der direkte påvirker markedsandele. Tillidsbaserede relationer, der opbygges gennem ansvarlig handling, åbner døre til nye kunder og nichemarkeder, der prioriterer etiske valg.

Forslag

Spørgsmål:

- "Hvilke af disse fire CSR-effekter har du set på arbejdspladsen i din egen organisation – eller i en konkurrents?"
- Bed eleverne om at beskrive et brand eller en virksomhed inden for hotel- og restaurationsbranchen, som de beundrer for dets CSR-effekt. Diskuter derefter: "Hvilken af de fire kategorier afspejler det mærke bedst?"

Billede 11-12:

Internationale CSR-rammeværk



Ved implementeringen af CSR kan organisationer støtte sig til flere internationale rammeværk. FN's 2030-dagsorden opstiller 17 verdensmål som en universel køreplan. FN's Global Compact fokuserer på menneskerettigheder, arbejdsstandarder, miljøbeskyttelse og anti-korruption. ISO 26000 skitserer centrale områder inden for samfundsansvar, mens OECD's retningslinjer fremmer ansvarlig erhvervsadfærd.

Yderligere rammeværk omfatter B Corp-certificering, SA8000 for arbejdsforhold, EU's miljøledelses- og miljørevisionsordning (EMAS) samt FN's Verdens Turismeorganisation (UNWTO) globale etiske kodeks for turisme.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



2030-dagsordenen og målene for bæredygtig udvikling

Vedtaget af De Forenede Nationer i september 2015 repræsenterer 2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling et centralt globalt rammeværk, der styrer politikker og handlinger mod en mere bæredygtig fremtid. Bygget på de tre søjler - miljømæssig, økonomisk og social bæredygtighed - understreger dagsordenen deres indbyrdes sammenhænge og placerer dem på lige fod (United Nations, n.d.).

EU har aktivt bidraget til at definere dagsordenen og er fortsat fuldt engageret i dens gennemførelse ved at integrere verdensmålene (SDG'erne) i sin politiske ramme og i Europa-Kommissionens prioriteringer (European Commission, n.d.). Dagsordenens holistiske og integrerede tilgang anses for afgørende for at kunne imødegå globale udfordringer som klimaforandringer, ulighed og social samhörighed.

Verdensmålene er uløseligt forbundet med social bæredygtighed. Mål som fattigdomsbekæmpelse (SDG 1), sundhed og trivsel (SDG 3), kvalitetsuddannelse (SDG 4), ligestilling mellem kønnene (SDG 5) og anstændige jobs (SDG 8) afspejler direkte de sociale dimensioner af bæredygtighed. Derfor er måling af social effekt blevet et grundlæggende redskab til at tilpasse internationale organisationers, regeringers og virksomheders strategier til målsætningerne for bæredygtig udvikling (McGuinn et al., 2020).



ICQIS 2025 International conference



Trænerens bemærkninger:

Dette dias giver et overblik over de vigtigste internationale rammer, der styrer implementeringen af Corporate Social Responsibility (CSR). Disse værktøjer tilbyder standarder, mål og principper, der hjælper organisationer med at integrere social og miljømæssig ansvarlighed i deres kernestrategier.

Lad os se på de vigtigste her:

1. FN's mål for bæredygtig udvikling (SDG'er): 2030-dagsordenen skitserer 17 mål, der er designet til at udrydde fattigdom, beskytte planeten og sikre fred og velstand for alle. Disse mål giver en universel køreplan for, hvordan CSR-indsatsen kan tilpasses globale prioriteter – såsom anstændigt arbejde, reduceret ulighed og klimaindsats.

2. FN's Global Compact: Et frivilligt initiativ baseret på ti principper vedrørende:

- Menneskerettigheder
- Arbejdsstandarder
- Miljøbeskyttelse
- AntikorrupsionVirksomheder, der underskriver aftalen, forpligter sig til at integrere disse principper i deres forretningsdrift og kultur.

3. ISO 26000 (socialt ansvar): I modsætning til ISO-certificeringer er ISO 26000 en vejledende standard - den hjælper organisationer med at forstå, hvordan de skal handle ansvarligt på områder som ledelse, arbejdspraksis, forbrugerspørgsmål, samfundsengagement og fair driftspraksis.

4. OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder: Disse fremmer ansvarlig forretningsskik på en række områder, herunder arbejdstagerrettigheder, miljø, forebyggelse af bestikkelse og gennemsigtighed i forsyningskæden.

5. Global Reporting Initiative (GRI): GRI leverer de mest udbredte standarder for bæredygtighedsrapportering. Det hjælper virksomheder med at måle, kommunikere og sammenligne deres sociale og miljømæssige påvirkninger.

Yderligere relevante rammer omfatter:

- B Corp-certificering (social og miljømæssig præstation)
- SA8000 (standarder på arbejdspladsen)
- EMAS (EU's ordning for miljøledelse og miljørevision)
- UNWTO's etiske kodeks for turisme (specifikt for hotel- og restaurationsbranchen)

Forslag:

"Er din organisation allerede på linje med nogen af disse rammer? Hvis ikke, hvilken virker så mest relevant for dit arbejde?"

Billede 13:

Metode til gennemførelse af CSR

Stakeholder Engagement

Involver ledelse og personale aktivt. Identificer nøgleinteressenter (medarbejdere, gæster, leverandører, lokalsamfund) og forstå, hvilke sociale og miljømæssige spørgsmål der betyder mest for dem gennem undersøgelser og konsultationer.

Strategisk tilpasning

Tilpas CSR-indsatsen til organisationens mission, vision og værdier. Gennemgå eksisterende initiativer for at udforme en praktisk CSR-plan, der understøtter forretningsmål og samtidig skaber social værdi.

Implementering og måling

Del strategien med interessenter for at sikre tilpasning og støtte. Implementere gradvist og gennemgå regelmæssigt ved hjælp af pålidelige indikatorer fra rammer som Global Reporting Initiative for at måle virkningen effektivt.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Nu hvor vi har set, hvorfor CSR er vigtigt, og hvilke rammer der findes, viser dette dias os, hvordan vi implementerer CSR på en struktureret, strategisk og bæredygtig måde – især i hotel- og restaurationsbranchen.

Processen kan opdeles i tre vigtige trin:

1. Interessentinddragelse: Start med aktivt at involvere ledelse og personale - ikke kun i udførelsen, men i design og beslutningstagning. Identificer dine vigtigste interessenter: medarbejdere, gæster, leverandører, lokalsamfund. Brug undersøgelser, interviews og fokusgrupper til at lære, hvilke sociale og miljømæssige spørgsmål der betyder mest for dem. Dette skaber ejerskab og sikrer, at din CSR-strategi afspejler reelle prioriteter – ikke kun virksomhedens antagelser.
2. Strategisk tilpasning: Tilpas dine CSR-mål til organisationens mission, vision og værdier. VSA bør ikke være en tilføjelse; Det skal understøtte dine forretningsmål og samtidig skabe reel social værdi. Gennemgå eksisterende initiativer og identificere muligheder for at styrke eller udvide dem.
3. Implementering og måling: Når din CSR-plan er udarbejdet:
 - Del det bredt for at få støtte fra interessenter

- Implementer gradvist med milepæle og ansvarlighed
- Brug pålidelige målinger (f.eks. fra Global Reporting Initiative) til at spore effekt og foretage forbedringer

CSR er ikke "one and done". Det er en kontinuerlig cyklus af planlægning, handling, gennemgang og tilpasning - ligesom kvalitetsstyring eller fremragende gæsteservice.

Forslag:

Interaktiv prompt:

"Hvem er din organisations vigtigste interessenter? Hvad kan deres største bekymringer være, når det kommer til CSR?"

"Måler din organisation i øjeblikket effekten af sin CSR-indsats? Hvis ja, hvordan?"

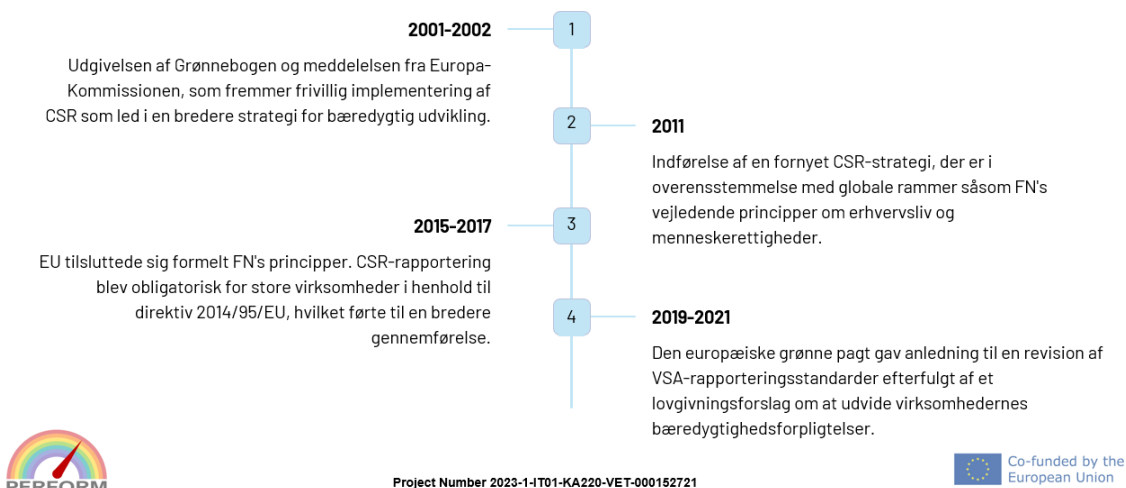
Aktivitet i lille gruppe:

Bed deltagerne om at kortlægge:

- Én interessentgruppe (f.eks. medarbejdere eller gæster)
- En måde at engagere dem på
- Et relevant socialt/miljømæssigt spørgsmål at tage fat på

Slide 14:

Udvikling af EU's CSR-politik



Trænerens bemærkninger:

Dette dias giver en tidslinje over EU's nye tilgang til virksomhedernes sociale ansvar (VSA) og viser, hvordan frivillige idéer gradvist er blevet til obligatoriske rammer for virksomheder, der opererer i hele EU.

Lad os udforske hver fase på tidslinjen:

1. 2001-2002: Grønbogen: Europa-Kommissionen har offentliggjort en grøn bog og en meddelelse om fremme af frivillig VSA som led i en bredere strategi for bæredygtig udvikling. Det tilskyndede virksomhederne til at gå videre end overholdelse af lovgivningen ved at integrere sociale og miljømæssige hensyn i deres aktiviteter.
2. 2011: En ny strategi: Der blev lanceret en ny VSA-strategi, der bragte EU's politik i overensstemmelse med de internationale rammer — især FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettighederne.
3. 2015-2017: Obligatorisk rapportering: EU godkendte formelt FN-principper og vedtog direktiv 2014/95/EU, som krævede, at store virksomheder (500+ medarbejdere) offentligt rapporterer om ikke-finansielle aspekter såsom:

- Miljøindvirkning
- Sociale praksisser
- Politikker for mangfoldighed, menneskerettigheder og bekæmpelse af korruption Dette øgede gennemsligtigheden betydeligt og integrerede VSA i hele Europa.

4. 2019-2021: Den grønne pagt og udvidelse: Den europæiske grønne pagt udløste en gennemgang af rapporteringsstandarderne for VSA, hvori det anerkendes, at der er et presserende behov for en indsats fra virksomhedernes side for klima, inklusion og bæredygtighed. Et lovforslag fulgte om at udvide CSR- og ESG-rapportering på tværs af flere organisationer, herunder mindre virksomheder og specifikke sektorer som turisme og hotel- og restaurationsbranchen.

Forslag:

Opfordring til diskussion:

"Er din organisation bekendt med – eller påvirket af – EU-direktivet om ikke-finansiell rapportering? Hvis ja, hvordan har den reageret?"

Praktisk opfølgning:

Tilskynd deltagerne til at tjekke, om deres virksomhed offentliggør en CSR- eller ESG-rapport, og om den henviser til nogen af EU's lovgivningsmæssige krav.

Billede 15:

Bedste praksis for VSA i EU's hotel- og restaurationsbranche

Eksempler på CSR-initiativer i den europæiske hotel- og restaurationsbranche

Virksomhed/organisation	Land	CSR-initiativ	Link
Accor	Frankrig / Global	"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 / Global	"Stop Hunger" globalt initiativ bekæmper fødevarer sikkerhed gennem donationer, frivilligt arbejde og jobtræning for sårbare grupper.	https://www.sodexo.com/en/home/corporate-responsibility.html
Meliá Hotels International	Spanien	EarthCheck-certificering for miljømæssig gennemsigthed, 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 Group	Frankrig / Global	Lokale leverandørpartnerskaber, sunde skolemadprogrammer og maduddannelsesprojekter for børn og familier.	https://www.eliorgroup.com/sustainability



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette dias præsenterer eksempler fra den virkelige verden på virksomheders sociale ansvar (CSR) i aktion i store hotel- og restaurationsvirksomheder, der opererer i Europa.

Disse eksempler kan inspirere deltagerne ved at vise, at CSR er håndgribeligt, mangfoldigt og allerede er integreret i hotel- og restaurationsbranchen på tværs af kontinentet.

Forslag:

Spørg gruppen:

"Hvilken af disse CSR-praksisser kan tilpasses din organisations kontekst – selv i lille skala?"

Spørg om yderligere udforskning:

Tilskynd deltagerne til at besøge virksomhedens hjemmesider senere og udforske deres CSR-sektioner som reelle eksempler på strategi, handling og gennemsigthed.

Billede 16:

Bedste CSR praksis i EU's hotel- og restaurationsbranche

Eksempler på CSR-initiativer i den europæiske hotel- og restaurationsbranche

Virksomhed/organisation	Land	CSR-initiativ relateret til autisme	Link
DeLuna Hotels	Spanien	Det har tilpasset sine tre hoteller i Granada til at være "autismevenlige" og implementeret specifik træning for personalet, 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 & Hotels	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 AslAm 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



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Diasnummer 15 og nr. 16 viser reelle og nylige initiativer fra hotel- og restaurationsvirksomheder i hele Europa, der har til formål at forbedre inklusionen af autisme, enten i gæstetjenester eller ansættelsespraksis.

Forslag:

Hurtigt spørgsmål:

"Hvilke af disse eksempler kunne realistisk anvendes i din egen arbejdspladskontekst?"

"Hvad fortæller disse eksempler os om, hvordan inklusion og ekspertise inden for gæstfrihed kan gå hånd i hånd?"

Valgfri aktivitet:

Bed deltagerne om at danne par og drøfte:

- Et initiativ, de fandt inspirerende
- En lille, lignende handling, de kunne implementere lokalt

Billede 17:

Bedste CSR praksis i hotel- og restaurationsbranchen i Europa

Example of CSR Initiatives for Autism Inclusion in the European Hospitality Industry

Virksomhed/organisation	Land	CSR-initiativ relateret til autisme	Link
Slieve Russell Hotel	Irland	Der tilbydes et sanserum med blødt legetøj, online indtjekning for at undgå køer og sansekort, der hjælper gæster med autisme med at planlægge og nyde deres ophold.	https://www.slieverussell.ie/autism-friendly/
Çırağan Palace Kempinski Istanbul	Tyrkiet	I samarbejde med Tohum Autism Foundation har det udstyret syv specialundervisningsklasser i Istanbul med passende materialer til undervisning af børn med autisme, hvilket bidrager til uddannelsesmæssig inklusion.	https://www.kempinski.com/en/ciragan-palace/press-room/7-special-education-classrooms-are-opened
Accor Hotels	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	Socialt iværksætter- og restaurantprojekt, der ansætter og uddanner unge med autisme i HORECA-sektoren, fremmer autonomi, inklusion og bevidsthed.	https://www.pizzaut.it



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Se tidligere undervisningsnoter

Billede 18:

Inkluderende beskæftigelse: Rettigheder og rammeværk

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap

Artikel 27 bekræfter retten for enhver person med handicap "til at arbejde på lige fod med andre" på et inklusivt og tilgængeligt arbejdsmarked. Dette er ikke velgørehed, men en grundlæggende menneskeret.

2030-dagsordenen

Inklusiv beskæftigelse fremmer direkte FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling, især SDG 8 ("Anstændigt arbejde og økonomisk vækst") og SDG 10 ("Reducerede uligheder").

EU-direktiv 2000/78/EF

Kræver, at alle medlemsstater gennemfører love, der beskytter personer med handicap i beskæftigelse og erhvervsuddannelse, herunder forpligtelsen til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Denne slide styrker ideen om, at inklusiv beskæftigelse er en juridisk og etisk forpligtelse, ikke kun god praksis. Vi ser på tre hoveddrammer, der definerer rettighederne for personer med handicap - især når det drejer sig om arbejde og inklusion:

1. FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (CRPD)

I artikel 27 i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap bekræftes det, at personer med handicap har ret til at arbejde på lige fod med andre på et arbejdsmarked, der er inklusivt og tilgængeligt. Det er vigtigt at understrege: dette er ikke en velgørehedshandling. Det er en grundlæggende menneskerettighed. Alle EU-lande har ratificeret denne konvention.

2. FN's 2030-dagsorden

Inklusiv beskæftigelse bidrager direkte til:

- Verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst
- Verdensmål 10: Mindre ulighed

Disse mål er ikke kun for regeringer. Virksomheder har en nøglerolle i at opnå dem - især i sektorer med høj kontakt som hotel- og restaurationsbranchen.

3. EU-direktiv 2000/78/EF

Dette direktiv kræver, at alle EU's medlemsstater gennemfører love, der beskytter arbejdstagere med handicap.

Det giver også mandat til at tilvejebringe rimelige tilpasninger - såsom justering af arbejdsplaner, levering af hjælpeværktøjer eller ændring af rekrutteringsprocesser.

Manglende overholdelse kan føre til juridiske konsekvenser - men endnu vigtigere repræsenterer det en forspildt mulighed for inklusion og innovation.

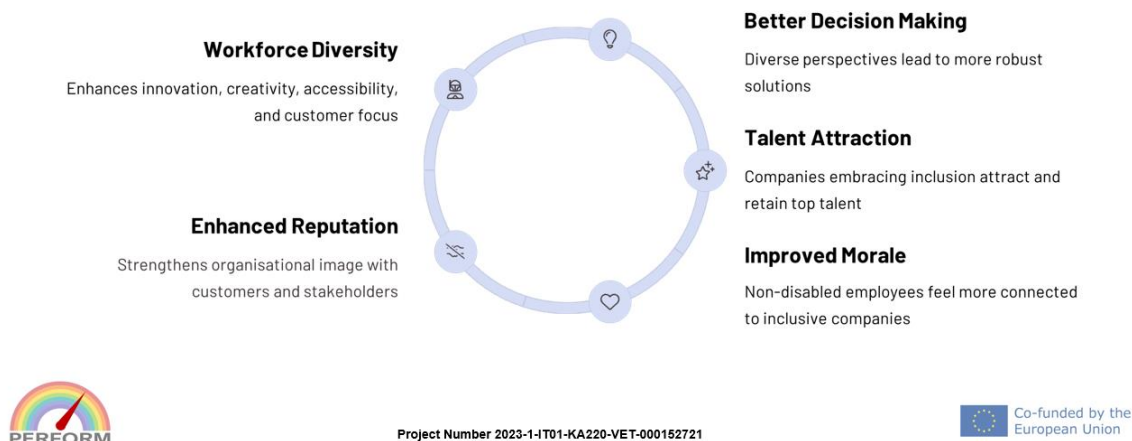
Forslag:

Hurtigt gruppespørgsmål:

"Ved du, hvilke love eller beskyttelser der findes i dit land for at støtte medarbejdere med handicap?"

Billede 19:

Værdien af inklusiv beskæftigelse



Trænerens bemærkninger:

Dette dias fremhæver de håndgribelige forretningsmæssige fordele ved inkluderende beskæftigelse, især når det kommer til at ansætte mennesker med handicap eller neurodivergente talenter.

1. Mangfoldighed i arbejdsstyrken: Mangfoldige teams bringer en række forskellige perspektiver og tilgange. Dette forbedrer:

- Innovation
- Kreativitet
- Tilgængelighed
- Kundetilfredshed

Især inden for gæstfrihed afspejler mangfoldigt personale bedre dine gæsters mangfoldighed.

2. Bedre beslutningstagning: Forskning viser, at mangfoldige teams træffer bedre beslutninger, da de udfordrer hinandens antagelser og reducerer gruppetænkning. Det fører til stærkere, mere bæredygtige forretningsløsninger.

3. Talenttiltrækning: Organisationer, der synligt forpligter sig til inklusion, tiltrækker toptalenter – ikke kun fra underrepræsenterede grupper, men også fra personer, der værdsætter lighed og formål på arbejdspladsen.

4. Forbedret moral: Når inklusion er autentisk, drager alle medarbejdere fordel af det. Ikke-handicappede medarbejdere rapporterer om højere engagement, når de ser, at deres arbejdsgiver fremmer en inkluderende kultur. Det øger:

- Sammenhold på holdet
- Loyalitet
- Jobtilfredshed

5. Forbedret omdømme: Inkluderende virksomheder opbygger stærkere brandtroværdighed hos både kunder og interessenter. Dette kan føre til:

- Mere kundetillid
- Stærkere investortillid
- Positiv medieopmærksomhed

Forslag:

Opfordring til diskussion:

"Hvilke af disse seks fordele har du set – eller vil du gerne se – i din organisation?"

Team refleksion:

Bed deltagerne om at reflektere over:

- En fordel, der allerede er synlig på deres arbejdsplads
- En, der kan forbedres med mere inkluderende ansættelser

Slide 20:

Forståelse af autismespektrum- forstyrrelse (ASD)

Definition

"En kompleks udviklingstilstand, der involverer vedvarende udfordringer med social kommunikation, begrænsede interesser og gentagen adfærd" (American Psychiatric Association, 2013).

Forekomsten

Verdenssundhedsorganisationen anslår, at cirka et ud af 100 børn på verdensplan har ASD. En systematisk gennemgang af 66 befolkningsundersøgelser forfinede dette til 0,77 %, eller omkring et barn ud af 130.

Diagnostiske tendenser

Den opadgående tendens, der er rapporteret i de seneste årtier, er hovedsageligt drevet af bredere diagnostiske kriterier og øget samfundsbevidsthed snarere end en reel stigning i prævalens.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette dias introducerer den kliniske og statistiske kontekst for autismespektrumforstyrrelse - afgørende for at indramme inklusionsinitiativer på en arbejdsplads.

Lad os undersøge de tre nøgleområder:

1. Definition

Ifølge American Psychiatric Association (2013) er autismespektrumforstyrrelse:

"En kompleks udviklingstilstand, der involverer vedvarende udfordringer med social kommunikation, begrænsede interesser og gentagen adfærd."

Det vigtige er, at autisme:

- Påvirker hver person forskelligt (spektrum)
- Er ikke en sygdom, men en neurologisk forskel
- Kan være ledsaget af samtidige tilstande som angst, sensorisk følsomhed eller ADHD

2. Udbredelse

Verdenssundhedsorganisationen anslår, at:

- Omkring 1 ud af 100 børn på verdensplan er diagnosticeret med ASD

- Mere raffineret analyse (på tværs af 66 befolkningsundersøgelser) tyder på en rate på 0,77 % eller 1 ud af 130

Det betyder, at autisme ikke er sjælden - og efterhånden som diagnostiske værktøjer forbedres, bliver flere voksne også identificeret, herunder mange, der allerede er i arbejdsstyrken.

3. Diagnostiske tendenser

Stigningen i autismediagnoser i løbet af de sidste årtier betyder ikke nødvendigvis, at flere mennesker har autisme - det afspejler:

- Bedre diagnostiske værktøjer
- Udvidede diagnostiske kriterier
- Større offentlig og faglig bevidsthed

Dette skift udfordrer os til at tilpasse vores arbejdspladser, uddannelse og tjenester til at være inkluderende - ikke reaktive.

Slide 21:

Centrale karakteristika ved autisme

Spektrum af evner

Autister viser en bred vifte af evner og støttebehov: nogle lever selvstændigt, mens andre har brug for livslang pleje. Autisme kan begrænse uddannelses- og jobmuligheder, så sociale holdninger og formelle tjenester former i høj grad livskvaliteten.

Tidlige tegn og diagnose

Selvom der kan forekomme tegn i den tidlige barndom, er diagnosen ofte forsinket. Mange autister oplever yderligere tilstande såsom epilepsi, angst, depression, ADHD, søvnproblemer eller selvskade.

Intellektuelle evner

Intellektuelle evner spænder fra dyb svækkelse til usædvanligt høje niveauer. Med tidlig, evidensbaseret støtte kan kommunikation, sociale færdigheder og livskvalitet forbedres betydeligt.

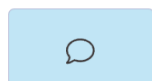
Trænerens bemærkninger:

Dette dias hjælper med at opbygge en mere nuanceret forståelse af autisme som et spektrum

- ikke kun et sæt træk, men en bred vifte af erfaringer, styrker og støttebehov.

Billede 22:

Udfordringer for autistiske personer



Kommunikationsbarrierer

Vanskeligheder med verbal og nonverbal kommunikation



Sociale forventninger

Udfordringer med at navigere i uskrevede sociale regler



Sensorisk bearbejdning

Sensitivity to sounds, lights, textures, and environments



Tilpasning til forandring

Præference for rutine og forudsigelighed

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.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette dias skitserer almindelige barrierer, som autistiske personer kan stå over for - både i dagligdagen og på arbejdspladsen. Det er vigtigt at bemærke, at disse udfordringer ikke er personlige mangler, men ofte resultatet af miljømæssige uoverensstemmelser og samfundsmæssige forventninger.

Vigtigste udfordringer

1. Kommunikationsbarrierer

- Kan omfatte vanskeligheder med talesprog, ikke-verbale signaler, tonefald eller sarkasme.
- Nogle personer kan bruge alternative kommunikationsmetoder (f.eks. skriftlige, AAC-enheder).
- Misforståelser er almindelige - især under interviews eller teammøder.

2. Sociale forventninger

- Mange autister kæmper med at fortolke udtalte sociale regler, smalltalk eller kropssprog.
- Det betyder ikke, at de er asociale - men de kan udtrykke forbindelse eller fokusere anderledes.

3. Sensorisk bearbejdning

- Høj følsomhed over for lyde, lys, teksturer eller lugte kan forårsage stress eller overbelastning.
- Gæstfrihedsmiljøer - med baggrundsmusik, skarp belysning eller overfyldte rum - kan være særligt udfordrende, medmindre de tilpasses.

4. Tilpasning til forandring

- Pludselige ændringer i rutinen, uventede begivenheder eller mangel på struktur kan øge angsten.
- Mange autister trives i forudsigelige, velstrukturerede miljøer med klare forventninger.

Forslag

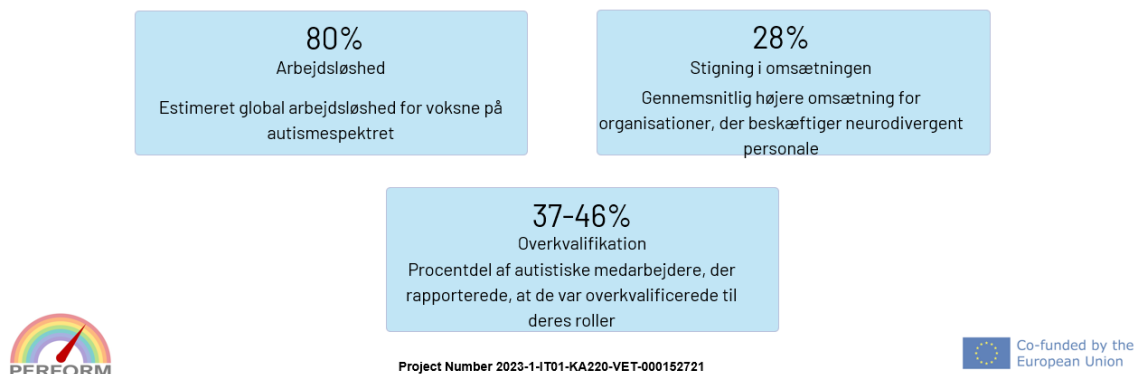
Gruppespørgsmål:

"Hvilken af disse fire udfordringer kan være utilsigtet til stede på din arbejdsplads i dag?"

Billede 23:

Autisme på hotel- og restaurationsbranchen

Forskning viser, at når opgaver og rammer er velstrukturerede (klare rollebeskrivelser, reduceret sansebelastning og jobcoaching på arbejdspladsen), er beskæftigelses- og fastholdelsesraterne høje. På trods af disse gode praksisser er voksne med autisme fortsat underrepræsenterede i hotel- og restaurationssektoren på grund af sanseoverbelastning, uforudsigelige vagter og begrænset lederuddannelse



Trænerens bemærkninger:

Når jobroller er klart strukturerede, sansemiljøer tilpasset, og jobcoaching er tilgængelig, er beskæftigelses- og fastholdelsesresultaterne for autistiske arbejdere fremragende.

Men i praksis er autistiske voksne stadig underrepræsenteret i gæstfriheden. Hvorfor?

- Sensorisk overbelastning (f.eks. køkkener, menneskemængder, støj)
- Uforudsigelige skift
- Manglende ledelsesmæssig bevidsthed eller uddannelse

Vigtige statistikker

- 80 % arbejdsløshed: Globalt er 4 ud af 5 autistiske voksne arbejdsløse. Dette er den højeste arbejdsløshedsprocent af alle handicapgrupper - ikke på grund af evner, men på grund af mangel på inkluderende ansættelsespraksis.
- 28 % omsætningsstigning: Undersøgelser viser, at virksomheder, der med succes inkluderer neurodivergent personale - med den rette støtte - ser op til 28 % højere omsætning. Hvorfor? På grund af stærkere fastholdelse, større innovation, forbedret teampræstation

- 37-46 % overkvalificering: Mange autistiske medarbejdere arbejder langt under deres færdighedsniveau. Dette signalerer: i) Bias i rekruttering; ii) Mangel på forfremmelsesmuligheder; iii) Talent, der går til spilde eller overses

Forslag

Opfordring til diskussion:

"Hvilke små ændringer på arbejdspladsen kan hjælpe med at reducere sensorisk overbelastning eller forbedre forudsigeligheden for medarbejderne?"

Refleksionsaktivitet:

Spørg deltagerne: "Hvorfor kan autistiske kandidater ikke trives i en typisk jobsamtale?"

"Hvilke alternative tilgange kunne du prøve?"

Billede 24:

Autistiske medarbejderes styrker



Opmærksomhed på detaljer

Enestående evne til at lægge mærke til mønstre og uoverensstemmelser, som andre måske overser.



Pålidelighed

Stærk overholdelse af tidsplaner og procedurer med høj konsistens i opgaveudførelsen.



Kreativ problemløsning

Unikke perspektiver, der kan føre til innovative løsninger på udfordringer på arbejdspladsen.



Etisk fordel

Mere tilbøjelige til at tale om problemer eller uetisk praksis, hvilket hjælper organisationer med at identificere og løse problemer hurtigt.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Efter at have diskuteret de barrierer, autistiske individer står over for, er det afgørende at flytte fokus til styrker - og at anerkende, hvordan neurodivergent talent aktivt kan forbedre arbejdspladsens præstationer, når de støttes korrekt.

Lad os se på disse fire kernestyrker, og hvordan de gælder direkte for gæstfrihedsarbejde:

1. Opmærksomhed på detaljer

- Autistiske medarbejdere udmærker sig ofte ved at opdage uoverensstemmelser, mønstre eller små fejl, som andre overser.
- Dette er især værdifuldt i hotel- og restaurationsmiljøer, der kræver præcision - f.eks. reservationer, fødevarer sikkerhed, gæsteanmodninger, fakturering eller lagersporing.

2. Pålidelighed

- Mange autistiske personer er meget konsekvente, når det kommer til rutiner, tidsplaner og proceduremæssige opgaver.
- I en sektor, der er kendt for høj omsætning, er pålidelighed et stort aktiv for bygningsservicekvalitet og kontinuitet.

3. Kreativ problemløsning

- På grund af unikke kognitive stilarter nærmer autistiske medarbejdere sig ofte problemer fra uventede vinkler.

- Dette kan føre til innovative procesforbedringer, bedre gæsteserviceløsninger eller mere inkluderende praksis.

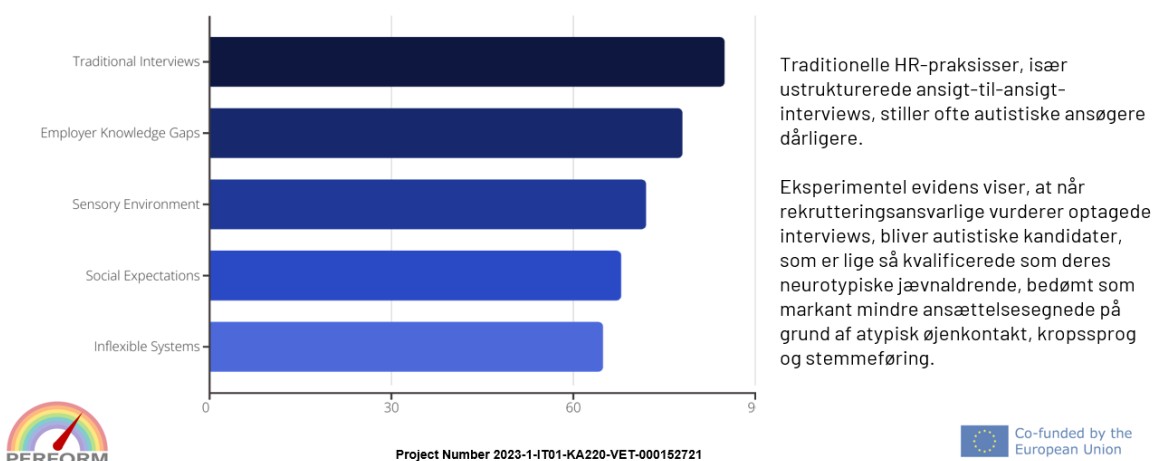
4. Etisk fordel

- Forskning viser, at autistiske personer kan være mere tilbøjelige til at rapportere uetisk praksis eller give udtryk for bekymringer.
- Dette bidrager til en sundere organisationskultur og større risikostyring – især i brancher, hvor kundernes tillid er afgørende.

Billede 25:



Barrierer for beskæftigelse for autistiske personer



Trænerens bemærkninger:

Dette dias fremhæver, hvorfor autistiske kandidater ofte kæmper for at få adgang til job - ikke på grund af evner, men på grund af, hvordan ansættelsessystemer er struktureret. Især traditionelle interviews er en stor barriere. De har en tendens til at belønne social flydende - som øjenkontakt eller kropssprog - snarere end jobrelevante færdigheder. Som følge heraf bliver kvalificerede autistiske ansøgere ofte overset.

Andre almindelige problemer omfatter arbejdsgiveres manglende autismebevidsthed, overvældende sansemiljøer, stive arbejdspladssystemer og sociale forventninger, der er uklare eller udtalte. Tilsammen skaber disse et miljø, der utilsigtet udelukker neurodivergent talent.

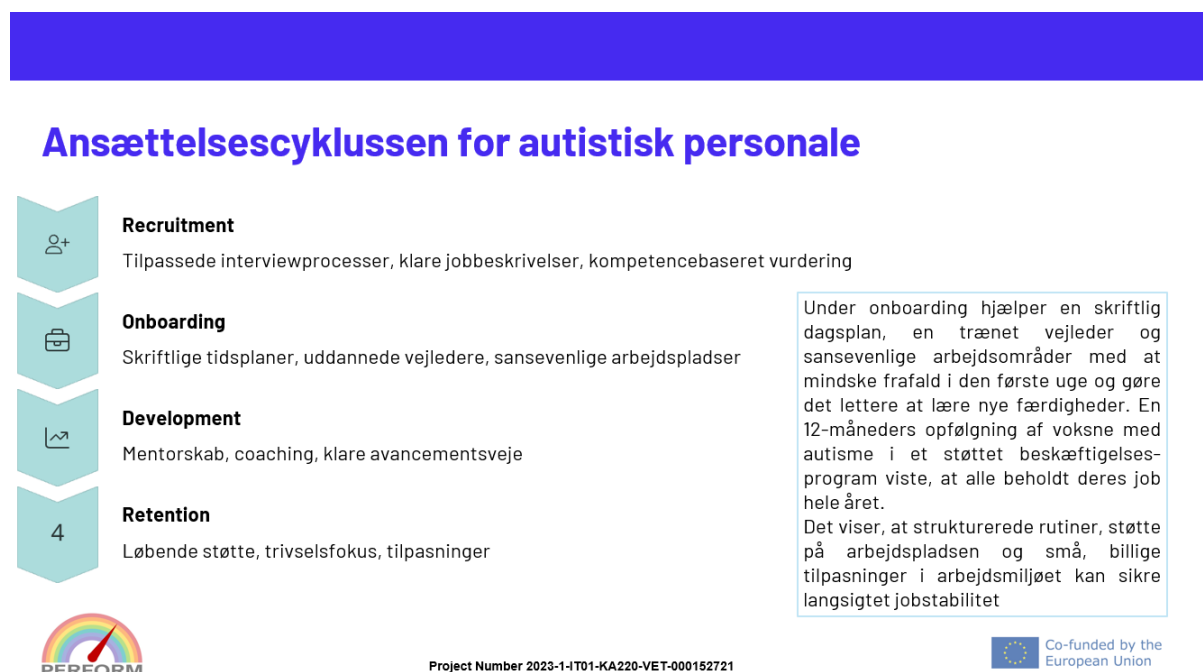
Hovedbudskabet her er: De fleste af disse barrierer kan undgås - med bevidsthed, fleksibilitet og et skift i, hvordan vi vurderer potentiale.

Forslag

Valgfri aktivitet:

Få eleverne til hurtigt at danne par og vælge en barriere fra listen. Bed dem om at foreslå en simpel ændring, der kan reducere eller fjerne denne barriere i en virkelig verden.

Slide 26:



Trænerens bemærkninger:

Dette dias minder os om, at inklusion ikke stopper ved ansættelse – det skal være indbygget i hele medarbejderrejsen. Fra det øjeblik et job slås op til langsigtet fastholdelse, drager autistisk personale fordel af klare strukturer, fleksibilitet og uddannet støtte.

Lad os se på cyklussen. Det starter med rekruttering: Det betyder, at man går ud over traditionelle interviews og tilbyder klarere jobbeskrivelser og færdighedsbaserede vurderinger, der giver kandidaterne mulighed for at demonstrere, hvad de rent faktisk kan – snarere end hvor godt de "præsterer" i en samtale.

Så kommer onboarding, som ofte overses, men er kritisk. Forskning viser, at noget så simpelt som en skriftlig daglig tidsplan og en uddannet supervisor dramatisk kan reducere frafaldsprocenten i den første uge og hjælpe autistiske medarbejdere med at finde sig hurtigere til rette. Det er ikke dyre indgreb - bare gennemtænkte.

I udviklingsfasen har autistisk personale - som alle andre - brug for mentorskab, coaching og gennemsigtige veje til vækst. Men alt for ofte bliver de udelukket fra forfremmelse, simpelthen fordi ledere ikke er sikre på, hvordan de skal støtte dem.

Endelig afhænger fastholdelse af vedvarende støtte. Det kan betyde regelmæssige check-ins, opmærksomhed på sensoriske behov eller fleksible arbejdsmuligheder. Når disse ting er på plads, bliver langsigtet jobstabilitet meget mere sandsynlig – som dataene i boksen fremhæver: En etårig opfølgning viste, at 100 % fastholdelse i et støttet beskæftigelsesprogram med billige tilpasninger.

Så den store idé her er: struktur, kommunikation og proaktiv støtte på tværs af hele ansættelsescyklussen kan gøre kortvarige ansættelser til langsigtede teammedlemmer.

Forslag

Spørg rummet:

"På hvilket tidspunkt i beskæftigelsescyklussen tror du, at din organisation er stærkest? Og hvilket stadie har måske brug for mest forbedring?"

"Har du nogensinde mistet en ny medarbejder inden for den første uge eller måned? Hvilken form for onboarding kan have ændret det resultat?"

Lille gruppe prompt:

Bed eleverne om at brainstorme en praktisk handling, de kan tage på hvert trin - rekruttering, onboarding, udvikling og fastholdelse - for bedre at støtte neurodivergente medarbejdere.

Billede 27:

Skab støttende arbejdsmiljøer

Fysiske tilpasninger

Stille rum til pauser, reduceret sansestimulering i arbejdsområder, tydelig skiltning og visuelle understøttelser og konsekvent organisering af arbejdspladsen.

Kommunikation understøtter

Skriftlige instruktioner, visuelle tidsplaner, direkte og klar kommunikation, regelmæssige check-ins og strukturerede feedbacksessioner.

Social støtte

Mentorprogrammer, klare sociale forventninger, autismebevidsthedstræning for alle medarbejdere og udpegede støttekontakter.

Tilpasninger af arbejdsgange

Klare rutiner, forhåndsvarsel om ændringer, opgaveopdeling og styrkebaseret jobmatchning.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette dias præsenterer praktiske måder at skabe et miljø, hvor autistisk personale - og virkelig alt personale - kan få succes. Hovedbudskabet her er, at support ikke behøver at være kompliceret eller dyrt.

Ofte handler det om at fjerne unødvendige barrierer og tilføje klarhed, forudsigelighed og fleksibilitet. Vi begynder med fysiske tilpasninger. Enkle ændringer som at give et roligt rum til pauser, reducere skarpt eller flimrende lys eller bruge tydelig visuel skiltning kan gøre en enorm forskel for en person med sensorisk følsomhed. Disse justeringer gavner mange medarbejdere, ikke kun dem på spektret.

Dernæst har vi kommunikationsstøtter. Klare, skriftlige instruktioner, visuelle tidsplaner og regelmæssige check-ins giver struktur og reducerer angst. Autistisk personale har en tendens til at klare sig bedst, når forventningerne er eksplicitte og konsekvente - vage tilbagemeldinger eller pludselige ændringer i retning kan føre til forvirring eller nød.

Social støtte er også nøglen. Mentorprogrammer, udpegede støttekontakter og teamdækkende autismebevidsthedstræning hjælper med at skabe en kultur, hvor personalet føler sig forstået og støttet, ikke isoleret eller misforstået.

Tænk endelig på tilpasninger af arbejdsgange. Klare rutiner, avanceret varsel om ændringer og opdeling af opgaver i mindre trin er utroligt effektive. At matche opgaver med en persons styrker - i stedet for at forsøge at "passe dem ind i" en generisk jobbeskrivelse - er ofte det, der frigør det sande potentiale.

Kort sagt kan små ændringer give store resultater, når vi bevidst designer miljøer til neurodiverse teams.

Billede 28:

Vigtige takeaways og næste skridt

- 1 Strategisk værdi**
Inkluderende ansættelse af autistiske personer er ikke velgørenhed, men en strategisk forretningsfordel, der forbedrer innovation, kundeservice og teampræstationer.
- 2 Skræddersyet tilgang**
En vellykket inklusion kræver tilpasning af rekrutterings-, onboarding- og arbejdspladspraksis for at imødekomme forskellige kommunikationsstile og sensoriske behov.
- 3 Løbende support**
Mentorskab, klar kommunikation og strukturerede miljøer er afgørende for langsigtet fastholdelse og karriereudvikling af autistiske medarbejdere.
- 4 CSR-integration**
Integrering af autismeinklusion i bredere CSR-rammer skaber bæredygtig, målbar effekt, der gavner virksomheder, enkeltpersoner og lokalsamfund.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Trænerens bemærkninger:

Dette rutsjebane er din mulighed for at binde det hele sammen. Efter at have udforsket udfordringer, muligheder og praktiske løsninger, fremhæver vi nu fire kerneideer, som deltagerne bør tage med sig fremadrettet.

For det første er der den strategiske værdi af inklusiv beskæftigelse. Ansættelse af autistisk personale handler ikke om velgørenhed eller overholdelse - det er en forretningsmæssig tilgang. Inklusion forbedrer innovation, styrker kunderelationer og opbygger mere modstandsdygtige teams. Det er ikke bare det rigtige at gøre - det er den kloge ting at gøre.

For det andet er en skræddersyet tilgang nøglen. Der er ingen løsning, der passer til alle. Inklusion fungerer bedst, når vi tilpasser ansættelses-, onboarding- og ledelsespraksis for at afspejle den virkelighed, at folk kommunikerer og behandler information på forskellige måder. Jo mere fleksible vi er, jo mere potentiale frigør vi.

For det tredje har vi brug for løbende støtte — ikke kun i begyndelsen af beskæftigelsen, men over tid. Karriereudvikling for autistisk personale afhænger af klar kommunikation, mentorskab og forudsigelighed. Support bør ikke stoppe, når kontrakten er underskrevet.

Og endelig bør intet af dette isoleres. CSR-integration betyder at integrere autismeinklusion i din bredere bæredygtighedsstrategi. Når inklusion er en del af din virksomheds værdier – ikke kun et HR-projekt – smitter fordelene udad til medarbejdere, kunder og det bredere samfund.

Dette er et øjeblik til at minde deltagerne om, at meningsfuld forandring starter med små, bevidste handlinger - og at de har en rolle at spille.

Forslag

Indbyd til en afsluttende refleksion:

"Hvilket af disse fire punkter føles mest presserende på din nuværende arbejdsplads? Hvilken er du bedst positioneret til at påvirke?"

Billede 29:



Trænerens bemærkninger:

Valgfri afsluttende spørgsmål:

- "Hvad skilte sig mest ud for dig fra dagens præsentation? Var der noget overraskende, eller noget, du vil tage med tilbage til din arbejdsplads?"
- "Hvordan udfordrede eller bekræftede denne session den måde, du tænker på inkluderende beskæftigelse?"



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.