



Udvikling og fastholdelse af autistisk personale i hotel- og restaurationsbranchen

Modul 3

Arbejdsmiljøledelse

Author: Specialisterne ApS

Danmark

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 3: Arbejdsmiljøledelse
LÆRING MÅL	Modul 3 har til formål at: 1. Skabe en bedre forståelse af, hvordan et autismevenligt arbejdsmiljø kan være. 2. Udvikle teamledelsesfærdigheder, der hjælper med at skabe en mere inkluderende arbejdsplads 3. Give retningslinjer for vurdering og tilpasning af arbejdsmiljøet i en autismevenlig kontekst
LÆRING RESULTATER	Gennem modul 3 vil eleverne kunne: 1. Demonstrere evne til at vurdere og tilpasse arbejdsmiljøet i en autismevenlig kontekst 2. Implementere den præsenterede viden og værktøjer i den daglige arbejdsrutine 3. Demonstrere evne til at designe, evaluere og tilpasse teambuilding-aktiviteter 4. Demonstrere viden om teamledelsesmekanismer - hvordan man designer, etablerer og vedligeholder dem 5. Demonstrere evne til at overføre viden til jævnaldrende og kolleger

1. Indledning

På trods af en stigende bevidsthed om autisme bliver autisters forskellige og særlige behov på arbejdspladsen ofte overset – ikke af ond vilje, men på grund af manglende forståelse. Det betyder desværre, at en højt kvalificeret og mangfoldig talentmasse ikke udnyttes fuldt ud.

I hotel- og restaurationsmiljøer, hvor højt tempo, mange sanseindtryk og intensiv social interaktion er en del af hverdagen, kan autistiske medarbejdere møde usynlige, men betydelige barrierer. Det kan være overvældende sensoriske omgivelser, uklar kommunikation eller sociale forventninger, der ikke stemmer overens med den måde, de forstår og bearbejder verden på. Traditionelle arbejdspladser og ledelsesformer er ofte indrettet efter neurotypiske normer og kan derfor utilsigtet udelukke dem, der tænker og arbejder anderledes.

Dette modul henvender sig til HR-professionelle og ledere, der ønsker at skabe autismevenlige arbejdspladser – miljøer, hvor forskellighed ikke ses som en begrænsning, men som en styrke. Det handler om at flytte fokus fra lighed til ligeværd: I stedet for at behandle alle ens, skal vi give den rette støtte, så hver enkelt kan trives. Med særligt blik på hotel- og restaurationssektoren skitserer denne guide de praktiske tiltag og inkluderende strategier, der kan skabe tilgængelige rammer, inkluderende ledelsespraksisser og respektfulde teamkulturer, hvor autistiske medarbejdere får mulighed for at lykkes – på deres egne præmisser. Når der her tales om arbejdsmiljø, dækker det en række forskellige aspekter, herunder:

- **Fysisk miljø:** De konkrete omgivelser, hvor arbejdet udføres fx indretning af arbejdsområdet, belysning, temperatur og støjniveau.
- **Socialt miljø:** Samspillet mellem medarbejdere og ledelse, herunder kommunikationsformer, samarbejde og ledelsesstil.
- **Organisationskultur:** De værdier, normer og praksisser, der præger arbejdspladsen, herunder virksomhedens mission, politikker og procedurer.
- **Jobopgaver og ansvar:** De specifikke opgaver og ansvarsområder, som indgår i et job, herunder graden af selvstændighed og beslutningskompetence.
- **Balance mellem arbejdsliv og privatliv:** Forholdet mellem arbejdsmæssige forpligtelser og privat- eller familieliv, herunder fleksible arbejdsordninger og frihedsordninger.
- (Kilde: Bruyère & Colella, 2022, s. 270).

2. Definition af et autismevenligt arbejdsmiljø

Et autismevenligt arbejdsmiljø er kendetegnet ved, at det aktivt fjerner både synlige og usynlige barrierer, der kan forhindre autistiske medarbejdere i at trives. I stedet for at forvente, at autister tilpasser sig traditionelle arbejdspladsnormer, tilpasses miljøet til individuelle behov med en anerkendelse af, at succes og trivsel kan se forskellig ud fra person til person.

Autisme er et spektrum, og oplevelserne varierer meget. Alligevel møder mange autister fælles udfordringer på arbejdspladsen, især i forhold til sensorisk følsomhed, kommunikationsforskelle og sociale forventninger. Faktorer som skarpt lys, baggrundsstøj, uforudsigelige rutiner og uklar kommunikation kan føre til ubehag, stress eller nedsat produktivitet. Selvom disse forhold kan virke ubetydelige for neurotypiske medarbejdere, kan de udgøre væsentlige barrierer for autistiske kolleger.

En inkluderende arbejdsplads handler ikke kun om ligestilling, men også om ligeværd. Ligestilling betyder, at alle tilbydes den samme støtte, mens ligeværd betyder, at hver enkelt får den specifikke støtte, der skal til for at kunne lykkes. For autistiske medarbejdere kan dette for eksempel være adgang til rolige pauseområder, skriftlige instruktioner, fleksible arbejdstider eller mere forudsigelige rutiner.

Nøgleelementer i praksis for en autismevenlig arbejdsplads omfatter særligt fokus på:

1. **Sensoriske tilpasninger:** Arbejdsmiljøet bør indrettes, så risikoen for sensorisk overbelastning minimeres. Det kan for eksempel være at reducere baggrundsstøj eller tilbyde sensoriske hjælpemidler som støjreducerende hovedtelefoner eller fidget-legetøj.
2. **Klar kommunikation:** Kommunikation bør være tydelig og direkte, gerne med skriftlige instruktioner eller visuelle hjælpemidler, hvor det er muligt.
3. **Fleksibilitet:** Planlægning og arbejdsordninger bør tilpasses individuelle behov. Det kan blandt andet indebære mulighed for pauser efter behov eller muligheden for at arbejde hjemmefra.
4. **Rutine:** For mange personer med autisme er faste rutiner og forudsigelighed vigtige. Uventede ændringer i tidsplaner kan skabe bekymring eller ængstelse og gøre det vanskeligt at tilpasse sig nye forventninger eller aktiviteter.
5. **Understøttende ledelse:** Ledere bør uddannes i, hvordan de bedst støtter medarbejdere med autisme. Det kan handle om at kunne genkende tegn på sensorisk overbelastning og vide, hvordan relevante tilpasninger kan iværksættes.

6. **Inkluderende kultur:** Kulturen på arbejdspladsen bør være åben og accepterende over for neurodiversitet. Kollegatræning og -uddannelse kan hjælpe med at skabe forståelse og støtte til medarbejdere med autisme.

At skabe en autismevenlig arbejdsplads handler ikke kun om tilgængelighed, men også om at frigøre talent, styrke fastholdelsen og opbygge en respektfuld kultur, hvor alle kan yde deres bedste. Det gavner ikke kun autistiske medarbejdere, men hele organisationen.

3. Sensoriske tilpasninger

I den hurtige og ofte støjende verden i hotel- og restaurationssektoren kan sensorisk overbelastning være en alvorlig udfordring for autistiske medarbejdere. For mange kan sensorisk overbelastning på arbejdspladsen have stor betydning for både præstation og trivsel. Høje lyde, skarpt lys, stærke lugte eller overfyldte rum kan udløse angst, fysisk ubehag eller i alvorlige tilfælde føre til nedsmeltninger eller nedlukninger. Derfor er det vigtigt, at ledere kan genkende tegn på sensorisk overbelastning og tilbyde passende tilpasninger.

Mens graden af sensorisk følsomhed varierer meget, fokuserer denne rapport på tre af de mest almindelige inden for områderne: taktil (berøring), auditiv (lyd) og visuel (syn) behandling.

3.1 Taktil inklusion

Taktil følsomhed, det vil sige en ændret reaktion på berøring og tekstur, er en udbredt, men ofte overset udfordring for mange personer på autismspektret. Taktile udfordringer varierer meget fra individ til individ. Nogle er hyperresponsive og dermed særligt følsomme over for berøring, mens andre er *hyporesponsive* og måske ikke registrerer fysiske fornemmelser på samme måde som andre.

Hyper-reaktionsevne (overfølsomhed over for berøring)

En person med hyperresponsivitet kan:

- undgå eller blive bekymret ved selv let berøring
- føle irritation over bestemte stoffer eller tøjmærker
- opleve normal fysisk kontakt, som for eksempel et håndtryk, som ubehagelig eller endda smertefuld

- reagere kraftigt på mindre skader, såsom små blå mærker eller overfladiske rifter
- være tilbageholdende med at bære sikkerhedsudstyr eller beskyttelsestøj på grund af ubehag

Hypo-responsivitet (underfølsomhed over for berøring)

En person med hypo-responsivitet kan:

- ofte røre ved mennesker eller genstande på måder, der kan virke socialt upassende
- opsøge forskellige teksturer eller overflader
- udvise usædvanlig høj eller lav smertetærskel
- være mindre opmærksom på fysiske risici, hvilket kan øge risikoen for skader

Forskelle i måden, hvorpå individer bearbejder berøring, kan ikke blot påvirke komfort og koncentration for den enkelte, men også interaktionerne på arbejdspladsen. Ubefid ved fysisk kontakt eller det at være tæt på andre kan let misforstås af kolleger og skabe forvirring eller spændinger

3.1.1 Praktiske måder at støtte taktile behov på

Arbejdsgivere og ledere kan gøre en stor forskel ved at forstå og imødekomme disse behov. Samlet set kan følgende tilpasninger være de første at overveje i forhold til, hvad en autistisk medarbejder kan have brug for:

At have åbne, en-til-en-samtaler for at afdække specifikke følsomheder og tilpasse støtten til den enkeltes rolle, for eksempel ved at justere uniformskrav eller tildele opgaver, der undgår kendte udfordringer

Ændring af roller eller skift, når det er muligt, for at reducere eksponeringen for miljøer med høj kontakt, eksempelvis ved at placere en medarbejder i back-of-house-opgaver fremfor front-of-house, hvis dette er et ønske

Give adgang til rolige personaleområder , hvor medarbejderne kan tage sansepauser, hvis de føler sig overvældet, især efter travle serviceperioder.

Undgå unødvendig fysisk kontakt i kommunikationen for eksempel ved at erstatte håndtryk med mundtlige hilsener, og sikre at teamets normer tager højde for forskellige komfortniveauer.

Tilbyde alternative uniformsmuligheder af blødere, åndbare eller mærkefri materialer, der stadig lever op til virksomhedens standarder, men føles mere behagelige for medarbejderen.

3.2 Auditiv inklusion

Mange autister oplever overfølsomhed over for lyd. Hverdagslyde som klirrende tallerkener, høje stemmer, musik eller endda ventilationsanlæg kan virke distraherende, smertefulde eller angstfremkaldende. Andre kan derimod have nedsat lydfølsomhed og dermed have svært ved at skelne vigtige lyde fra baggrundsstøj eller at fortolke mundtlige instruktioner i travle omgivelser.

Auditiv hyper-responsivitet (over-responsiv over for lyd)

En person, der er hyper-responsiv, kan:

- blive let distraheret eller overvældet af støj
- bryde sig dårligt om støjende apparater som printere, ventilationsanlæg eller højlydt snak
- lægge mærke til baggrundslyde, som andre ikke registrerer
- ofte bede andre om at stoppe med at tale, synge eller larme
- selv skabe lyde eller gentagelser for at blokere andre stimuli

Auditiv hypo-respons (under-lydfølsomhed)

En person, der er hypo-responsiv, kan:

- undlade at reagere på verbale signaler eller endda sit eget navn, når det råbes
- lave lyde eller nynne gentagne gange som en form for selvstimulering
- virke upåvirket af lyde, som andre finder indlysende eller forstyrrende
- opsøge støjende omgivelser eller høj musik
- have behov for gentagne verbale instruktioner for at forstå eller huske opgaver

3.2.1 Praktiske måder at støtte auditive behov på

Det er ikke altid muligt at fjerne støj når det kommer til hotel- og restaurationsbranche, men små, gode tilpasninger kan gøre en stor forskel. Ledere kan støtte medarbejdere med auditiv følsomhed ved at:

tildel mere støjsvage opgaver eller arbejdsstationer, når det er muligt, for eksempel kontorbaseret ansvar, lagerkontrol eller madlavning

give visuelle eller skriftlige alternativer til mundtlige instruktioner, såsom opgavelister, tjeklister eller tekstpåmindelser

tillade brug af ørepropper eller hovedtelefoner, der reducerer baggrundsstøj

planlægge sensoriske pauser i stille områder, så medarbejderne kan dekomprimere efter perioder med høj støj

minimere unødvendig støj i personaleområder, for eksempel høj musik eller overlappende meddelelser

3.3 Visuel inklusion

Skarpt eller flimrende lys, mønstre med høj kontrast, rodede arbejdsområder eller hurtigt skiftende visuelle input kan overvælde sanserne og gøre det svært at fokusere, navigere eller kommunikere.

Medarbejdere, der oplever visuel følsomhed, kan:

- have svært ved at fokusere eller udføre opgaver i stærkt stimulerende rum
- lettere blive distraheret af bevægelser i det perifere syn
- opleve træthed, hovedpine eller angst under bestemte lysforhold

3.3.1 Praktiske måder at støtte visuelle behov på

For at imødekomme visuel følsomhed kan ledere tage følgende skridt:

- sikre arbejdsbelysning eller justerbar belysning, især på kontorer, i forberedelsesområder eller personalezoner
- undgå flimrende eller hårde lysstofrør og om muligt erstatte dem med blødere, mere naturligt lys
- skabe visuelle rum med mindre rod, for eksempel i pauserum, på opslagstavler og i personalekommunikation
- anvende tydelig, minimal skiltning til instruktioner, tidsplaner og anden information
- tillade brug af solbriller, hatte eller visirer, hvor det er relevant, for at reducere blænding eller visuel stress

3.4 Bedste overordnede praksis for miljøvenlige tilpasninger

Samlet set kan disse tilpasninger være de første, man overvejer i forhold til, hvad en autistisk medarbejder kan have brug for:

Privat arbejdsplads: Så vidt muligt et privat sted, hvor medarbejderen selv kan kontrollere lys og støj.

Sluk lyset: Mange autistiske medarbejdere er følsomme over for fluorescerende lys, som kan flimre og lave en høj buzzelyd. Dette kan udløse ubehag eller stress. Lysstofrør kan erstattes med naturligt lys eller LED med naturligt spektrum, som anvendes i mange skoler.

Persienner til vinduerne: Ved arbejdsstationer tæt på vinduer kan persienner hjælpe medarbejderen med at styre lysmængden. Hvis persienner ikke er mulige, kan solbriller være en løsning.

Musik på hovedtelefoner: Hjælper med at reducere sensorisk overbelastning og understøtter fokus og komfort.

Støjreducerende enheder: Hjælper med at reducere sensorisk overbelastning fra støjende omgivelser og understøtter fokus og komfort.

Sensoriske pauser: Små pauser kan give medarbejderen mulighed for at trække sig tilbage fra stimuli eller opsøge ekstra sensoriske input efter behov.

Følsomhed fra andre medarbejdere: Andre medarbejdere kan bidrage til et inkluderende miljø, for eksempel ved at undgå stærkt lugtende fødevarer uden for pauserum

(Greer 2021, s.20-21).

4. Inkluderende ledelsesfærdigheder

Et autismevenligt miljø handler ikke kun om fysisk tilpasning, men også om at gentænke ledelsespraksis og skabe et miljø, hvor autistiske medarbejdere kan få succes på deres egne præmisser, ikke blot overleve i et system designet til andre.

Mens sensoriske og kommunikationsmæssige behov er vigtige, går effektiv ledelse dybere. Det handler om tillidsopbygning, individualiseret motivation og at give plads til forskellige former for bidrag. I hotel- og restaurationsbranchen, hvor præstationer ofte vurderes ud fra hurtig kommunikation, social lethed og multitasking, er dette særligt vigtigt.

Her er nogle vigtige forskelle mellem at lede et team med autistiske medarbejdere sammenlignet med en *traditionel* arbejdsplads:

Autonomi over tilsyn

Mange autistiske medarbejdere trives bedst, når de får klare forventninger og frihed til at arbejde selvstændigt uden mikrostyring eller hyppige mundtlige check-ins. Ledere, der er vant til en mere praktisk tilgang, kan have behov for at skifte til resultatbaseret supervision. Tillid og autonomi fører ofte til større produktivitet og lavere stress, samtidig med at nødvendig støtte stadig ydes.

Tilpasning af kommunikationsstile

Kommunikationspræferencer kan variere. Nogle foretrækker skriftlig frem for mundtlig instruktion, mens andre har brug for længere tid til at bearbejde information. Direkte sprog eller bogstavelig fortolkning af instruktioner er almindeligt. Effektiv ledelse kræver anerkendelse af disse forskelle. Strategier kan inkludere:

- klare, direkte skriftlige instruktioner
- undgå vagt eller overdrevent billedligt sprog
- tid til behandling og svar

Nytænkning af feedbackkultur

Vag ros ("godt arbejde") eller bred kritik ("du er nødt til at forbedre din holdning") kan være forvirrende eller demoraliserende. I stedet bør feedback være:

- Specifik ("Du håndterede gæsteklagen roligt og tydeligt.")
- Rettidig (ikke gemt til senere eller leveret følelsesmæssigt)
- Indrammet som støtte snarere end korrektion

Ledere bør også undgå at antage, at manglende reaktion udadtil signalerer manglende engagement. Autistiske medarbejdere kan behandle feedback internt eller vise påskønnelse på måder, der ikke stemmer overens med neurotypiske normer.

Fleksibilitet i roller og styrkebaseret tildeling

Autister kan udmærke sig på specifikke områder som præcision, mønstergenkendelse, opgavefokus, men kæmper på andre. Roller bør ikke tildeles kun baseret på jobbeskrivelser, men på individuelle styrker, interesser og stresstolerancer. For eksempel:

- Et teammedlem med stor opmærksomhed på detaljer kan trives med lager- eller backoffice-arbejde snarere end front-of-house-service.
- En person med begrænset social energi foretrækker måske tidligt forberedelsesarbejde eller afslutning af dagen i stedet for gæstevendte roller i spidsbelastningsperioder.

Det handler ikke om at begrænse nogen, men om at udnytte det, de er bedst til, og respektere det, der dræner deres energi.

Usynligt arbejde og følelsesmæssige forventninger

Arbejdspladser belønner ofte social adfærd, som ikke altid er udtrykkeligt aftalt, for eksempel smalltalk, øjenkontakt og smil på kommando. For personer på autismspektret kan denne type følelsesmæssigt arbejde være både udmattende og svært at håndtere. Ledere bør være opmærksomme på, at følelsesmæssige udtryk ikke altid afspejler engagement, kompetence eller holdning. En stille eller mindre ekspressiv medarbejder kan være dybt engageret i sit arbejde, men udtrykke det på en anden måde. Forkert fortolkning kan føre til uretfærdige evalueringer eller mistede forfremmelsesmuligheder.

Nytænkning af social deltagelse

Måden man oplever social interaktion på, varierer. Nogle foretrækker strukturerede og målrettede samtaler frem for spontan smalltalk. Andre deltager sjældnere i sociale aktiviteter som teamfrokoster eller arrangementer efter arbejde – ikke på grund af manglende interesse, men fordi energiniveau eller sociale bearbejdningsmåder er forskellige.

Effektiv teamledelse handler om at skabe en kultur, hvor reduceret deltagelse accepteres og respekteres fremfor at tolkes som manglende engagement eller holdånd. Tilhørsforhold kan opleves forskelligt, og en medarbejder kan føle sig fuldt inkluderet og engageret, selvom måden at deltage på adskiller sig fra andres.

5. Teamledelsesevner og opbygning af inkluderende teams

Inklusion gavner alle. Når medarbejdere føler sig trygge og accepterede, bidrager de mere aktivt med ideer, samarbejde og engagement. Teams, der værdsætter forskellige måder at tænke på, er ofte mere innovative, fleksible og effektive. En inkluderende kultur styrker også fastholdelsen, da medarbejdere oplever respekt og anerkendelse for den, de er, fremfor for den, de forventes at være.

En inkluderende teamkultur er vigtig ikke kun for enkeltpersoners succes, men også for teamets samlede sundhed og effektivitet. Arbejdsgivere og kolleger har en central rolle i at skabe et miljø, hvor alle føler sig respekteret, støttet og i stand til at trives. Dette giver samtidig et solidt fundament for at byde fremtidige neurodivergente medarbejdere velkommen.

5.2 Hvorfor træning i inklusion i teamet er vigtig

Inklusion handler langt fra kun om politik, men om at ændre teamets tankegang. Neurotypiske medarbejdere kan have stor gavn af målrettet træning, som forklarer grundlæggende viden om autisme og viser, hvordan neurodivergens kan påvirke arbejdspladsen. Disse sessioner kan være både engagerende og praktiske, og de har størst effekt, når de går ud over overfladisk bevidsthed.

Det er vigtigt at forstå, at inklusion ikke betyder at behandle alle ens. Det handler om at sikre, at alle medarbejdere, uanset kommunikationsstil, sensoriske behov eller sociale præferencer, får lige adgang til succes og oplever en reel følelse af tilhørsforhold.

5.2.1 Autismerelateret mobning på arbejdspladser

Forskning viser, at mobning og chikane er almindelige udfordringer for personer på autismspektret. Den præcise forekomst er vanskelig at fastslå, fordi mobbeadfærd ofte er skjult og kompleks. En undersøgelse fra 2018 foretaget af National Autistic Society i Storbritannien viste, at 79 procent af de adspurgte voksne med autisme oplevede angst på arbejdspladsen, og at 42 procent vurderede, at angstens årsag var sociale interaktionsvanskeligheder. Derudover rapporterede 75 procent isolation eller eksklusion, mens 58 procent oplevede chikane eller mobning.

En anden undersøgelse offentliggjort i Journal of Autism and Developmental Disorders samme år viste, at personer med autisme havde større risiko for mobning og chikane end ikke-autistiske kolleger. Her rapporterede 69 procent, at de havde oplevet mobning, mens tallet for ikke-autistiske deltagere var 52 procent.

Den høje forekomst af mobning kan forklares af flere faktorer, herunder manglende forståelse af autisme, kommunikationsvanskeligheder, social isolation og arbejdspladskultur. Det er derfor vigtigt, at arbejdsgivere og kolleger arbejder aktivt for at fremme inklusion, respekt og forståelse og yder støtte til medarbejdere, som kan være særligt udsatte. En britisk undersøgelse fra 2012 viste, at omkring en tredjedel af personer med autisme havde oplevet mobning eller diskrimination, og at 43 procent af dem, som havde forladt lønnet arbejde, pegede på mobning som en af årsagerne.

5.3 Træning og awareness-sessioner

Selvom bevidstheden om neurodiversitet er stigende, mangler mange stadig grundlæggende forståelse for autisme, både med hensyn til udfordringer og styrker. Denne videnskløft kan føre til forspildte ansættelsesmuligheder, stereotyper og arbejdspladser, der utilsigtet ekskluderer eller isolerer

medarbejdere med autisme. At lukke kløften begynder med uddannelse og målrettede teambuilding-strategier

(Greer 2021, s. 23):

- Hvad autisme er - og hvad det ikke er
- Hvorfor neurodiversitet gavner arbejdspladsen
- Hvordan kommunikation og adfærd kan variere
- Strategier til respektfuld interaktion
- Inkluderende ansættelsespraksis
- Sådan støtter du autistiske kolleger i det daglige arbejde
- Sådan skaber du psykologisk sikre, stigmatiseringsfrie miljøer

At tilbyde uddannelse er det første skridt til at reducere misforståelser og giver teams mulighed for at behandle hinanden med empati, ikke antagelser.

5.4 Inkluderende teambuilding-aktiviteter

Da autister ofte står over for sociale udfordringer, kræver et autismevenligt miljø også justering af typiske teambuilding-tilgange.

Inkluderende teambuilding behøver ikke at være kompliceret, men det skal være bevidst. Her er nogle eksempler på måder at overveje:

Isbryder Aktiviteter

Enkle og strukturerede isbrydere kan hjælpe teammedlemmer med at lære hinanden at kende på en måde med lavt pres. Dette er især værdifuldt for dem, der finder spontan social interaktion udfordrende.

Fælles problemløsning

At arbejde sammen om at løse en fælles udfordring, for eksempel et servicerelateret scenarie eller et teampuslespil, opbygger tillid, tilskynder til samarbejde og fremmer en følelse af fælles formål.

Brainstorming-sessioner i grupper

Inkluderende brainstorming giver alle mulighed for at blive hørt. Brug af skriftlige eller visuelle formater, som sticky notes eller whiteboards, kan gøre det lettere for dem, der foretrækker tid til at bearbejde information eller kommunikere nonverbalt.

Teambuilding-spil

Strukturerede spil, for eksempel udfordringer med gæstfrihedstema eller logikbaserede aktiviteter, kan styrke samarbejdet uden at kræve intens social interaktion. Det er vigtigt at vælge spil, der tillader forskellige typer styrker at komme til udtryk.

Workshops om mangfoldighed og inklusion

Korte og engagerende træningssessioner om neurodiversitet, kommunikationsforskelle og inkluderende teamwork hjælper med at opbygge empati, reducere fordomme og skabe en stærkere teamkultur.

Sociale aktiviteter

Når det gælder sociale bindingsaktiviteter som drinks efter lukketid, støjende gruppespil eller spontan smalltalk, kan de utilsigtet udelukke autistiske medarbejdere. Strukturering af alternativer, der er mere tilgængelige, valgfrie eller interessebaserede, er nøglen til at sikre, at ingen føler sig udeladt.

Teambuilding for autistiske og neurodivergente medarbejdere betyder ikke, at man skal fjerne sjov. Det betyder at gøre sjov mere tilgængeligt. I stedet for at stole på højlydte og uforudsigelige aktiviteter som drinks efter arbejde eller festlege, kan inkluderende teams knytte bånd gennem strukturerede, interessebaserede og rolige events.

Escape rooms, kreative workshops eller teamudfordringer med klare mål er gode eksempler. Alkoholfrie arrangementer er også fordelagtige, da de reducerer socialt pres og skaber et mere roligt miljø for alle.

5.4 Bedste overordnede praksis for inkluderende ledelse og teams

Her er ti trin, der kan tages for at skabe et inkluderende team på en arbejdsplads med en autistisk person:

- **Uddan teamet om autisme.**

Tilbyd praktisk træning for at fremme forståelse, reducere stigmatisering og tilskynde til empati.

- **Skab klare retningslinjer for kommunikation.** Etabler klare retningslinjer for kommunikation, og sørg for, at alle teammedlemmer forstår dem. Dette kan omfatte at bruge

et klart sprog, undgå sarkasme eller humor, der kan misforstås, og bruge visuelle hjælpemidler eller skriftlige instruktioner, når det er nødvendigt.

- **Etabler klare forventninger og rutiner.** Etablering af klare forventninger og rutiner kan hjælpe med at reducere angst og fremme produktiviteten for autistiske personer.
- **Fremme en kultur med inklusivitet.** Tilskynd teammedlemmer til at omfavne forskelligheder og støtte hinanden. Fejr mangfoldighed og fremme en følelse af tilhørsforhold blandt alle teammedlemmer.
- **Skab muligheder for social interaktion.** Giv teammedlemmer mulighed for at socialisere og lære hinanden at kende i et struktureret, støttende miljø.
- **Giv træning i effektiv teamledelse.** Udstyr teamledere og ledere med de færdigheder og den viden, der er nødvendig for effektivt at lede et mangfoldigt team, herunder dem med autisme.
- **Tilskynd til åben kommunikation.** Tilskynd teammedlemmer til at kommunikere åbent og ærligt og søge støtte, når det er nødvendigt.
- **Fremme fleksibilitet og kreativitet.** Overvej fleksible arbejdsordninger og giv teammedlemmer mulighed for at udtrykke deres kreativitet og unikke styrker.
- **Overvåg fremskridt og juster efter behov.** Evaluer regelmæssigt effektiviteten af inkluderende praksisser, og foretag justeringer efter behov for at fremme trivsel og produktivitet for alle teammedlemmer.

6. Opsummering

Bevidsthed om og forståelse for autisme er afgørende i hotel- og restaurationsbranchen. Det gavner ikke kun det autistiske personale personligt, men skaber også store fordele for virksomheden, dens medarbejdere og kunder. Viden om autisme kan sætte fokus på faktorer, som virksomheden tidligere måske har overset, og det kan hjælpe med at udvikle og tilpasse arbejdsmiljøet til moderne krav.

Når det handler om at integrere autismebevidsthed i miljøledelse, er det særligt vigtigt at tage højde for det autistiske personales sensoriske behov. Virksomheder kan tage konkrete skridt for at tilbyde tilpasninger og støtte, som fremmer både trivsel og komfort på arbejdspladsen, samtidig med at sikkerhed og overholdelse af politikker og regler sikres.

Det er vigtigt at huske, at hvert individ med autisme er unikt, og at oplevelser som visuel hyposensitivitet kan variere fra person til person. Arbejdsgivere og kolleger kan hjælpe ved at tilbyde tilpasninger og støtte, der matcher den enkeltes specifikke behov og hjælper dem med at få succes på arbejdspladsen.

Søg gerne ekstern støtte, hvis det er nødvendigt. Samarbejde med handicap- eller autimestøtteorganisationer kan give yderligere vejledning og rådgivning om, hvordan man bedst tilpasser arbejdspladsen og støtter medarbejdere med sensoriske bearbejdningsbehov.

7. Referencer

AVL, T. 2023. At bryde formen: Styrkelse af autistiske voksne på arbejdspladsen [Kindle]. Uafhængigt udgivet.

BRUYÈRE, S.M. OG COLELLA A. 2022. Neurodiversitet på arbejdspladsen: Interesser, problemer og muligheder (SIOP Organizational Frontiers Series) [Kindle]. Routledge.

GREER, D.R. 2021. En guide til autisme på arbejdspladsen [Kindle]. Uafhængigt udgivet.

ORGANISATION FOR AUTISMEFORSKNING, ANSÆT AUTISME. 2022. Den autismevenlige arbejdsplads [online]. Tilgængelig fra: <https://www.hireautism.org/resource-center/the-autism-friendly-workplace/> [tilgået 28. februar 2023]

SHER, B. 2016. Hverdagsspil til sensorisk bearbejdningsforstyrrelse: 100 legende aktiviteter til at styrke børn med sensoriske forskelle [Kindle]. Althea Press.



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.