



Udvikling og fastholdelse af autistisk personale i hotel- og restaurationsbranchen

Modul 6

Arbejds miljøledelse

Author: Specialisterne ApS

Danmark

Projekt nummer 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

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 erhvervsuddannelsesplanen (VET), der er udviklet i forbindelse med PERFORM-projektet. Studieordningen udgør et 1,5-dages kursus, i alt 12 timers uddannelse.

Slide 1: Introduktion



UDVIKLING OG FASTHOLDELSE AF AUTISTISK PERSONALE I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN

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



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 International License. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced. All rights reserved.



Trænerens bemærkninger:

Præsenter dig selv og afsæt lidt tid til at introducere eleverne til PERFORM-projektet. Beskriv læringsmålene for kurset samt modul 3; eleverne vil blive uddannet i arbejdsmiljøledelse.

- Hvad er et autismevenligt arbejdsmiljø
- Udvikling af teamledelseskompetencer på en inkluderende arbejdsplads
- Vurdering og tilpasning af arbejdsmiljøet i en autismevenlig hotel- og restaurationskontekst

Giv eleverne mulighed for at præsentere sig selv og spørg ind til deres forventninger for kurset.

Slide 2: Om PERFORM-projektet

Om:

'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.



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



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-eksperter

Trænerens bemærkninger:

Beskriv begrebet PERFORM og giv en kort beskrivelse af hvert projekresultat.

Slide 3: Modulets mål og resultater

Modul 3 : Arbejdsmiljøledelse

Modulets formål

For at understøtte udvikling og fastholdelse af medarbejdere med autisme, skal ledere i hotel- og restaurationssektoren samt HR-eksperter tilegne sig den viden og de færdigheder, der gør dem i stand til at vurdere og tilpasse arbejdsmiljøet på en hensigtsmæssig måde. Dette modul har til formål at gøre netop dette.



Læringsresultater

- 1 At give forståelse af definitionen på et autismesvenligt arbejdsmiljø
- 2 Udvikling af teamledelsesfærdigheder i et inkluderende arbejdsmiljø
- 3 At give retningslinjer for vurdering og tilpasning af arbejdsmiljøet i en autismeorienteret kontekst

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



Trænerens bemærkninger:

Forklar hovedformålet med dette modul: at hjælpe ledere og HR-professionelle i hotel- og restaurationsbranchen med at forstå, hvordan de kan støtte autistiske medarbejdere mere effektivt. Fokus er på at genkende barrierer i arbejdsmiljøet, forbedre teamledelsesevner og lære at skabe inkluderende, autismevenlige arbejdspladser.

Informer om, at selvom det er vigtigt at huske på, at alle individer er forskellige, er det muligt at bruge generiske værktøjer til at understøtte beslutningstagning, når man skaber en inkluderende og autismevenlig organisation (Matusiak, 2023). De fleste mennesker på spektret fungerer bedst, når de er i et struktureret miljø (Oesch, 2019). Med de rigtige værktøjer på plads kan ansættelse af medarbejdere med autisme give flere fordele som at øge mangfoldigheden, udfylde kvalifikationshuller og ansatte en næsten uudnyttet, men konkurrencedygtig og talentfuld gruppe af individer (Oesch, 2019).

Slide 4: Modulets indhold

Modul 3: Modulets indhold

1. Definition af et autismevenligt arbejdsmiljø
2. Sensorisk overbelastning
 - Taktil
 - Auditiv
 - Visual
3. Bedste praksis for tilpasning af sanseindtryk
4. Inkluderende ledelseskompetencer
5. Opbygning af inkluderende teams



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



Co-funded by the
European Union

Trænerens bemærkninger:

Angiv indholdet af præsentationen.

Slide 5-8: Hvad er et autismevenligt arbejdsmiljø?

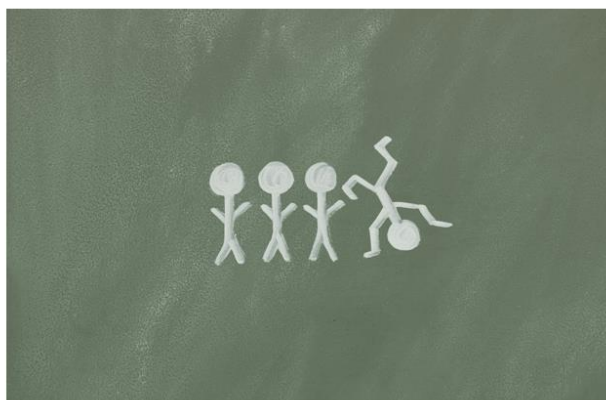
1. ET AUTISMEVENLIGT ARBEJDSMILJØ



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

Indledning til afsnittet.

Hvad er et **autismevenligt** arbejdsmiljø?



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



Trænerens bemærkninger:

Foreslåede aktiviteter:

- Spørg teamet, hvad de tænker at et autismevenligt miljø er, og skriv deres svar på whiteboardet/tavlen.

eller

- Del holdet op i de mindre grupper og inviter dem til at skrive deres definition af det autismevenlige miljø. Giv dem 10 minutter til diskussionerne og bed hver gruppe om at dele deres svar

eller

- inviter teamet til at nævne aspekterne af autismevenligt miljø. Skriv det ned og sammenlign det med det næste dias.



Fysiske omgivelser
Socialt miljø
Organisationskultur



Sensoriske tilpasninger

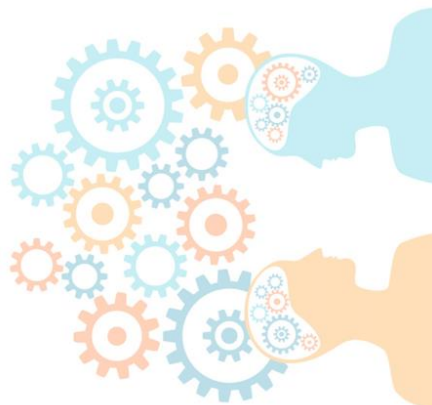
Klar kommunikation

Fleksibilitet •

Rutine

Inkluderende kultur

Understøttende ledelse



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



Forklar, at et autismevenligt arbejdsmiljø betyder at foretage bevidste ændringer, så autistiske medarbejdere føler sig trygge, støttede og i stand til at få succes. Det handler ikke om at give alle den samme behandling – det handler om at give folk, hvad de specifikt har brug for. Dette kan omfatte sensorisk støtte, klarere kommunikation eller fleksible rutiner. Forklar, at det som oftest kræver mere fokus på:

Sensoriske tilpasninger: Arbejdsmiljøet bør være designet til at minimere sensorisk overbelastning, såsom at reducere baggrundsstøj eller levere sensoriske værktøjer som støjreducerende hovedtelefoner eller fidget-legetøj.

Klar kommunikation: Kommunikationen skal være klar og direkte, med vægt på skriftlige instruktioner eller visuelle hjælpemidler, når det er muligt.

Fleksibilitet: Planlægning og arbejdsordninger bør være fleksible for at imødekomme de individuelle behov hos medarbejdere med autisme, såsom at give mulighed for pauser, når det er nødvendigt, eller tilbyde muligheder for at arbejde hjemmefra.

Rutine: Ændringer i tidsplaner kan være udfordrende for personer med autisme på grund af vigtigheden af rutine og forudsigelighed for mange individer på autismspektret. Nogle personer med autisme kan blive ængstelige eller bekymrede, når der er uventede ændringer i deres tidsplan eller rutine, og kan kæmpe for at tilpasse sig nye forventninger eller aktiviteter.

Inkluderende kultur: Arbejdspladskulturen bør være inkluderende og accepterende over for neurodiversitet, med uddannelse og træning til kolleger for at hjælpe dem med at forstå og støtte personer med autisme.

Understøttende ledelse: Ledere bør trænes i, hvordan man støtter medarbejdere med autisme, herunder at genkende tegnene på sensorisk overbelastning og vide, hvordan man giver tilpasninger.

Slide 9-10: Hvordan kan arbejdsmiljøet føles?

Hvordan kan et arbejdsmiljø
føles for en person med
autisme?



Trænerens bemærkninger:

Spørg teamet, hvordan de tror, at et typisk type arbejdsmiljø kan føles for en person med autisme?

2. SENSORISK OVERBELASTNING

Introduktion til de næste slides om sensoriske forstyrrelser, som neurotypiske normalt ikke

har noget imod, men som kan have en enorm effekt på den autistiske medarbejder og forårsage sensorisk overbelastning.

Slide 11: Taktile problemer

TAKTILE UDFORDRINGER

- undgår eller bliver generet af let berøring
- generes af bestemte stoffer, teksturer eller tøj
- generes af mærker i tøj
- har en modvilje mod normal hudkontakt, f.eks. håndtryk
- bliver meget generet over mindre rifter eller blå mærker
- er modvillig over for at bære beskyttelsestøj eller bruge sikkerhedshjælpemidler mv



Trænerens bemærkninger:

Trænerens noter: Beskriv de mulige taktile udfordringer, som personer med autisme kan opleve:

Mange personer med autisme har taktile følsomheder, hvilket betyder, at de kan have svært ved at behandle eller tolerere visse typer berøring eller teksturer. Dette kan påvirke deres evne til at arbejde på en række forskellige måder. Taktile følsomheder kan være distraherende eller ubehagelige, hvilket gør det svært for personer med autisme at fokusere på deres arbejde. Visse materialer eller teksturer kan være udløsende, hvilket gør det svært for den enkelte at føle sig godt tilpas eller sikker i deres arbejdsmiljø.

En person med autisme, der er hyper-responsiv (over-responsiv) over for berøring, kan:

- undgå eller blive generet af let berøring;
- blive generet af visse stoffer, teksturer eller tøj;
- blive generet af mærker på tøj;
- have en aversion mod normale hud-kontakt-interaktioner, f.eks. håndtryk;
- blive meget oprørt over mindre buises;

- at være modstandsdygtig over for at bære beskyttelsestøj eller bruge sikkerhedshjælpemidler osv.

Tilføj at nogle gange kan autister være hypo-responsiv (under-responsiv) over for berøring, hvilket kan betyde at nogen:

- rør meget ved folk (selv når det er upassende);
- har et højt ønske om at røre ved forskellige teksturer; har en usædvanlig høj eller lav smertetærskel. osv (Sher 2016, s.27-28)

Gruppens aktiviteter:

- **Aktivitet nr. 1.** Bed teamet om at udvikle et scenarie med de sensoriske overbelastningstilfælde på arbejdspladsen, de ikke ved, hvordan de skal løse. Der er to eksempler:

Scenarie 1:

En medarbejder med autisme, der er følsom over for høje lyde, arbejder i et åbent kontorlandskab.

Pludselig lyder der et højt udbrud af støj fra en nærliggende byggeplads, hvilket får medarbejderen til at blive overvældet og ophidset. De forsøger at blokere støjen ved at tage støjreducerende hovedtelefoner på, men støjen er stadig for høj. Medarbejderen bliver ude af stand til at koncentrere sig om sit arbejde og har brug for at tage en pause for at falde til ro.

Scenarie 2:

En medarbejder med autisme, der er følsom over for stærke lugte, arbejder i et laboratorium, hvor der bruges stærke kemikalier. Medarbejderen bliver overvældet af de stærke lugte, hvilket får dem til at føle sig syge og svimle. De er nødt til at forlade laboratoriet og tage en pause for at komme sig. Resten af teamet er usikre på, hvordan de skal støtte medarbejderen, da de ikke er bekendt med deres sensoriske følsomhed. Situationen fører til en forsinkelse i projektet og nedsat produktivitet.

- **Aktivitet nr. 2.** Inviter teamet til at nævne deres egne sensoriske udfordringer på arbejdspladsen. Denne opgave vil hjælpe dem med at udvikle empati og forståelse for

Slide 12: Visuelle distraktioner

VISUELLE DISTRAKTIONER

- generet af stærkt eller fluorescerende lys;
- generet af mønstre;
- problemer med at læse materialer med høj kontrast (såsom sort på hvid);
- kniber øjnene sammen, blinker eller gnider øjnene ofte.



Trænerens bemærkninger:

Trænerens noter: Beskriv de typer af visuelle bearbejdningsforskelle, som autister kan opleve, og udforsk, hvordan disse kan påvirke komfort, fokus og deltagelse på arbejdspladsen. Visuel overfølsomhed er, når en person har en intens eller overdreven reaktion på visse visuelle stimuli. Dette kan omfatte skarpt lys, blinkende lys, overfyldte miljøer eller visse mønstre eller teksturer. Visuel overfølsomhed kan forårsage ubehag, angst eller endda fysisk smerte hos nogle individer. Visuel hyposensitivitet er på den anden side, når en person har en nedsat følsomhed eller respons på visuelle stimuli. Dette kan gøre det svært for dem at bemærke eller behandle visse visuelle oplysninger, såsom skriftlige instruktioner eller visuelle signaler på arbejdspladsen.

Aktivitet:

Del deltagerne op i små grupper. Bed hver gruppe om at:

1. Identificere almindelige visuelle udløsere i hotel- og restaurationsmiljøer (f.eks. belysning, skiltning, rod).
2. Brainstorm praktiske strategier til at reducere eller eliminere disse triggere (f.eks. blød belysning, forenklede visuelle layouts, ansvarsjusteringer).
3. Udfør et scenarie, hvor en medarbejder afslører visuel følsomhed, og teamet reagerer støttende.

Formål: At tilskynde til problemløsning, inkluderende tænkning og respektfulde kommunikationsstrategier, der kan anvendes i virkelige arbejdsmiljøer.

Slide 13-14: Lydmæssige distraktioner

LYDMÆSSIGE DISTRAKTIONER

Hypo-responsiv (under-responsiv):

- opsøger støjende situationer eller specifikke lyde;
- larmer for sig selv eller larmer "for støjens skyld";
- reagerer ikke på verbale signaler (selv når de kaldes ved navn);
- kan lide overdrevent høj musik;
- synes uvidende om visse lyde;
- ikke forstår eller husker ikke ting, der er sagt til dem



AUDIAL DISTRACTIONS

Hyper-responsiv (over-responsiv):

- bliver let distraheret af støj;
- laver deres egen støj for at overdøve andre lyde;
- kan ikke lide støjende apparater (printere, klimaanlæg, ventilatorer, chat) osv.;
- bemærker baggrundsstøj, som andre ikke synes at høre;
- beder ofte folk om at være stille – at holde op med at tale eller



Trænerens bemærkninger:

Forklar, at lyd kan være en stor udfordring. Nogle mennesker er overvældet af baggrundsstøj; andre registrerer det måske ikke. Tilbyd support gennem ting som støjreducerende hovedtelefoner, stille arbejdszoner eller skriftlig kommunikation.

Gruppeaktivitet

Bed deltagerne om at arbejde i små grupper for at brainstorme måder at gøre arbejdspladsen mere behagelig for autistiske medarbejdere med sunde følsomheder.

1. Start med at identificere almindelige auditive triggere, såsom højlydte maskiner, overlappende samtaler eller pludselige lyde.
2. Diskuter strategier til at reducere eller håndtere disse lyde – for eksempel ved at bruge mere støjsvagt udstyr, tilbyde støjreducerende hovedtelefoner eller skabe stille pauseområder.
3. Udspil et scenarie, hvor en kollega bliver overvældet af støj, og teamet reagerer med støtte og forståelse.

Formål: At hjælpe teamet med at øve sig i problemløsning og lære at reagere respektfuldt på sensoriske behov i virkelige arbejdssituationer.

Individuel aktivitet

Afspil et sæt simulerede lydoptagelser, der indeholder forskellige typer overvældende lyde – f.eks. byggestøj, flere personer, der taler på én gang, eller høje alarmer.

Bed praktikanterne om at lytte nøje og skrive ned:

1. Sådan får lydene dem til at føle
2. Om de har svært ved at fokusere
3. Eventuelle tegn på ubehag, frustration eller angst

Formål: Dette hjælper teamet med at sætte sig ind, hvordan sensorisk overbelastning kan føles for en person, der er følsom over for lyd, og hvorfor visse tilpasninger er vigtige på arbejdspladsen.

3. BEDSTE PRAKSIS FOR SENSORISKE TILPASNINGER



Co-funded by the
European Union

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

- 
- Lyd (auditiv)**
- Tilbyd støjreducerende hovedtelefoner eller ørepropper
 - Tildel mere støjsvage opgaver eller zoner, når det er muligt
 - Minimer baggrundsstøj i personaleområder
 - Giv skriftlige instruktioner som supplement til de mundtlige

- Lys (visuel)**
- Brug blød, justerbar belysning (undgå lysstofrør)
 - Installer persienner eller tillad solbriller/kasketter
 - Reducer visuelt rod i delte rum
 - Giv klar, enkel skiltning
- 

- 
- Berøring (taktil)**
- Tillad alternative ensartede stoffer
 - Respekter personligt rum og fysiske kontaktpreferencer
 - Giv fidget-værktøjer eller sensoriske genstande, hvis det er nyttigt
 - Tilbyd rolige pauseområder til regulering



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

Co-funded by the
European Union

Trænerens bemærkninger:

Opsummer de mest almindelige fremgangsmåder for lyd, lys og berøring;

- Lyd: stille zoner, hovedtelefoner, skriftlig kommunikation
- Lys: blød belysning, persienner, ryddelige rum
- Berøring: tøjfleksibilitet, personligt rum, sanseværktøjer

Slide 17-18: Inkluderende ledelsesfærdigheder

4. INKLUDERENDE LEDELSES- KOMPETENCER



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

AT STØTTE AUTISTISKE MEDARBEJDERE Gennem INKLUDERENDE LEDELSE

Giv ekstra struktur

Tilpas kommunikationsformer

Tilpas feedbackformer

Tildel opgaver baseret på styrker

Respekter følelsesmæssigt udtryk

Gentænkt social deltagelse

Undgå antagelser

Fremme autonomi

Træn ledere og teams



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



Trænerens bemærkninger:

Forklar, at inkluderende ledelse indebærer at tilpasse din ledelsesstil for at understøtte forskellige måder at arbejde, kommunikere og deltage på. De vigtigste elementer omfatter:

- **Giver ekstra struktur:** Skab forudsigelige rutiner og informer personalet på forhånd om eventuelle ændringer. Konsistens hjælper med at reducere angst.
- **Tilpasning af kommunikation:** Brug et klart, direkte sprog. Tilbyd skriftlige instruktioner sammen med mundtlige. Undgå metaforer, sarkasme eller indirekte formuleringer.
- **Gentænk feedback:** Giv rettidig, specifik og støttende feedback. Undgå vag ros eller kritik. Forstå, at følelsesmæssige reaktioner kan variere.
- **Tildeling baseret på styrker:** Match roller og opgaver til den enkeltes interesser, færdigheder og sensoriske præferencer. Anerkend værdien af fokuseret, detaljeorienteret arbejde.
- **Respekt for følelsesmæssige udtryk:** Gå ikke ud fra, at mangel på øjenkontakt eller begrænset verbal respons betyder uinteresse eller manglende engagement.
- **Reframing social participation:** Normaliser mere stille eller mere begrænset social interaktion. Inklusion betyder ikke, at alle skal socialisere på samme måde.
- **Fremme af autonomi:** Giv medarbejderne mulighed for at arbejde selvstændigt, hvor det er muligt, baseret på klare mål og forventninger. Undgå unødvendig mikrostyring.
- **Træningsteams:** Uddan supervisorer og kolleger til at forstå autisme, respektere forskelle og støtte inkluderende samarbejde.

Disse praksisser støtter ikke kun autistisk personale, men hjælper med at opbygge stærkere og mere fleksible teams generelt.

Slide 19-20: Teamledelsesevner

5. TEAMLEDELSE OG OPBYGNING AF INKLUDERENDE TEAMS



Co-funded by the
European Union

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

Hvad gør et team inkluderende for
autister?

Hvad gør et team eksklusivt for
autister?



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

Co-funded by the
European Union

Trænerens bemærkninger:

Praktisk opgave: Forklar, at dette modul også fokuserer på at opbygge inkluderende teams og udvikle teamledelsesfærdigheder, der støtter autistiske medarbejdere.

Forklar, hvorfor inkluderende teams er vigtige: Inklusion gavner alle. Når autistiske medarbejdere føler sig respekteret og støttet, er der større sandsynlighed for, at de trives, samarbejder og forbliver engagerede. Teams, der byder mangfoldig tænkning velkommen, bliver mere kreative, tilpasningsdygtige og effektive. Inkluderende teamkulturer forbedrer også medarbejderfastholdelse og tillid.

Drøft spørgsmålene på slide 20.

Slide 21: Forebyggelse af mobning og isolation

MOBNING OG ISOLATION



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

Trænerens bemærkninger:

Brug rigtige data til at vise risikoen ved manglende handling. Forklar, at autistiske medarbejdere står over for højere grad af eksklusion selv på velmenende arbejdspladser. Ligesom alle andre har mennesker med autisme ret til at blive accepteret og ikke set ned på.

Nøgletal (Storbritannien 2018):

- 75 % af autistiske voksne oplevede isolation på arbejdspladsen
- 58 % rapporterede mobning eller chikane
- 42 % sagde, at angst stammede fra social interaktion

Forklar de underliggende årsager:

- Manglende autismebevidsthed blandt kolleger
- Fejlfortolkning af social adfærd
- Dårlig styring af teamdynamikken

Og forklar, hvordan dette viser, hvor vigtigt det er at skabe miljøer, der forhindrer isolation og chikane, før de sker.

Slide 22: Træning i inklusion: hvorfor det virker

TRÆNING I INKLUSION: HVORFOR DET VIRKER



Inklusion er ikke kun politik – det er vores mindset og adfærd.

Uddannelse om emnet hjælper kolleger med at forstå autisme og undgå misforståelser.

Det reducerer stigmatisering og opbygger empati over for menneskers forskellige måder at være på.



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



Trænerens bemærkninger:

Forklar, at ledere bør give træning i autisme og inklusion og alle de anførte positive grunde til uddannelse på området. Understreg, at inklusion bør behandles som en almindelig praksis - ikke en engangssession.

Angiv de foreslåede emner, der bør indgå i undervisningen:

- Hvad autisme er (og ikke er)
- Styrker forbundet med autisme
- Forskelle i kommunikation og sensorisk bearbejdning
- Inkluderende ansættelses- og onboarding-praksis
- Sådan skaber du psykologisk trygge rum
- Hverdagsstrategier til at støtte autistiske kolleger

Slide 23-24: Teambuilding-aktiviteter



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



Co-funded by the
European Union

TEAMBUILDING AKTIVITETER

Undgå eller lav alternativer til aktiviteter, der er...

- ✗ Støjende, højsensoriske miljøer (f.eks. overfyldte fester, barer eller støjende steder)
- ✗ Ustrukturerede sociale arrangementer
- ✗ Obligatorisk deltagelse i gruppespil, der involverer berøring, improvisation eller hurtig samtale
- ✗ Aktiviteter med fokus på smalltalk eller netværk (f.eks. speed networking eller "lær dig at kende"-mingling)
- ✗ Alkoholcentrerede begivenheder (f.eks. pubcrawls eller cocktail-hours)



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



Co-funded by the
European Union

TEAMBUILDING AKTIVITETER

Tilbyd i stedet strukturerede, rolige og valgfrie alternativer som...

- Bløde ice-breaker aktiviteter
- Fælles problemløsningsaktiviteter
- Gruppebrainstorming-sessioner
- Teambuilding-spil

Sociale arrangementer eller fester kan f.eks. involvere escape rooms, alkoholfri frokoster, interessebaserede workshops, stilleområder

Trænerens bemærkninger:

Hjælp deltagerne med at genkende og kritisk reflektere over traditionelle teambuilding-formater, der utilsigtet kan udelukke autistiske medarbejdere – og forstå, hvorfor justeringer er nødvendige.

Forklar, hvordan mange typiske teambuilding-aktiviteter er bygget op omkring spontanitet, støj, sociale bånd gennem chat eller drinks og konkurrencespil. Selvom disse kan give energi

til nogle, skaber de ofte ubehag eller angst for autistiske medarbejdere, især dem med sensorisk følsomhed eller sociale kommunikationsforskelle.

Når teamarrangementer er overstimulerende eller ustrukturerede, kan autistisk personale føle sig presset til at maskere deres ubehag eller simpelthen ikke deltage. Dette fører til eksklusion – selv når inklusion var den oprindelige hensigt

Højlydte, højsensoriske miljøer (barer, karaokeaftener, overfyldte spillesteder) Disse rum kan forårsage sensorisk overbelastning for mennesker, der er følsomme over for støj, lys eller uforudsigelige bevægelser.

Ustrukturerede sociale arrangementer (hæng ud og mingle aftener, afslappede drop-ins) Uden klare forventninger kan nogle have svært ved at deltage eller føle sig udenfor.

Obligatorisk deltagelse i gruppespil (især dem, der involverer fysisk kontakt, hurtig tale eller improvisation)

Disse kan føles overvældende, konkurrenceprægede eller forvirrende for dem, der behandler sociale signaler anderledes.

Small talk-fokuserede begivenheder (f.eks. "lær dig at kende"-mingling eller speed networking) Smalltalk er ofte udfordrende og drænende for autister, især i støjende eller hurtige sammenhænge.

Alkoholcentrerede begivenheder

Nogle autister kan undgå alkohol af sensoriske eller medicinske årsager. Når binding er centreret omkring at drikke, skaber det en implicit barriere.

Tilbyd inkluderende alternativer, der får autistiske medarbejdere til at føle sig velkomne, respekterede og trygge ved at deltage – uden pres.

Forklar, hvordan teambuilding ikke behøver at være højlydt eller ustruktureret for at være effektivt. Faktisk opbygges de mest meningsfulde forbindelser ofte gennem fælles formål, strukturerede aktiviteter og miljøer, hvor alle kan bidrage på deres egen måde.

Målet er ikke at eliminere sjov – det er at omdefinere sjov på måder, der er retfærdige og tilgængelige for alle, inklusive autistiske og neurodivergente teammedlemmer.

Isbryder aktiviteter

Hold dem klare og strukturerede (f.eks. "Et ord til at beskrive din uge" eller "Del en hobby").
Undgå åbne sociale opfordringer.

Fælles problemløsning

Aktiviteter som escape rooms, servicescenarier eller planlægning af et projekt tilskynder til samarbejde uden at kræve smalltalk.

Gruppebrainstorming-sessioner

Brug sticky notes, whiteboards eller lydløs idésamling. Dette hjælper folk, der foretrækker tid til at tænke eller non-verbal kommunikation.

Teambuilding-spil

Vælg spil, der giver mulighed for forskellige styrker (logik, kreativitet, planlægning) og undgå spil baseret på hastighed eller social klogskab.

Interessebaserede, lavsensoriske sociale arrangementer

Eksempler: Kreative workshops, eftermiddage med brætspil, gåture i naturen eller stille frokoster uden alkohol.

Slide 25: 10 trin til at lede et inkluderende team

10 TRIN TIL AT LEDE ET INKLUDERENDE TEAM

- 
- I Uddan teamet om autisme regelmæssigt
 - I Sæt klare retningslinjer for kommunikation (undgå sarkasme, brug skriftlig opfølgning)
 - I Etabler konsekvente forventninger og rutiner
 - I Fremme en kultur med gensidig respekt og nysgerrighed
 - I Giv struktureret social interaktion med lavt pres
 - I Træn ledere i inkluderende ledelsesteknikker
 - I Tilskynd til åben, ikke-dømmende kommunikation
 - I Vær fleksibel med hensyn til, hvordan arbejdet udføres
 - I Evaluer og juster praksis regelmæssigt
 - II Samarbejde med autismeorganisationer for at få støtte og vejledning



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



Trænerens noter:

Giv teamet denne praktiske, handlingsrettede tjekliste til opbygning af en teamkultur, hvor autistiske medarbejdere kan trives.

Forklar, hvordan inklusion er en daglig praksis – ikke en engangsbegivenhed. Ledere spiller en nøglerolle i at forme arbejdsmiljøet og teamkulturen. Disse 10 trin er designet til at hjælpe med at skifte fra intention til handling.

Selv små justeringer, når de foretages konsekvent, kan opbygge tillid og skabe en arbejdsplads, hvor autistiske teammedlemmer føler sig værdsat, ikke bare imødekommet.

Slide 26: Tak

Disclaimer: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

TUSIND TAK

 Co-funded by the European Union
Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

Trænerens bemærkninger:

Tak for i dag og tid til spørgsmål.



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.