



My Virtual World – 3D arbetsmiljö för autister

Metodik och läroplan



Erasmus+ 2022-1-FR01-KA220-VET-000086801

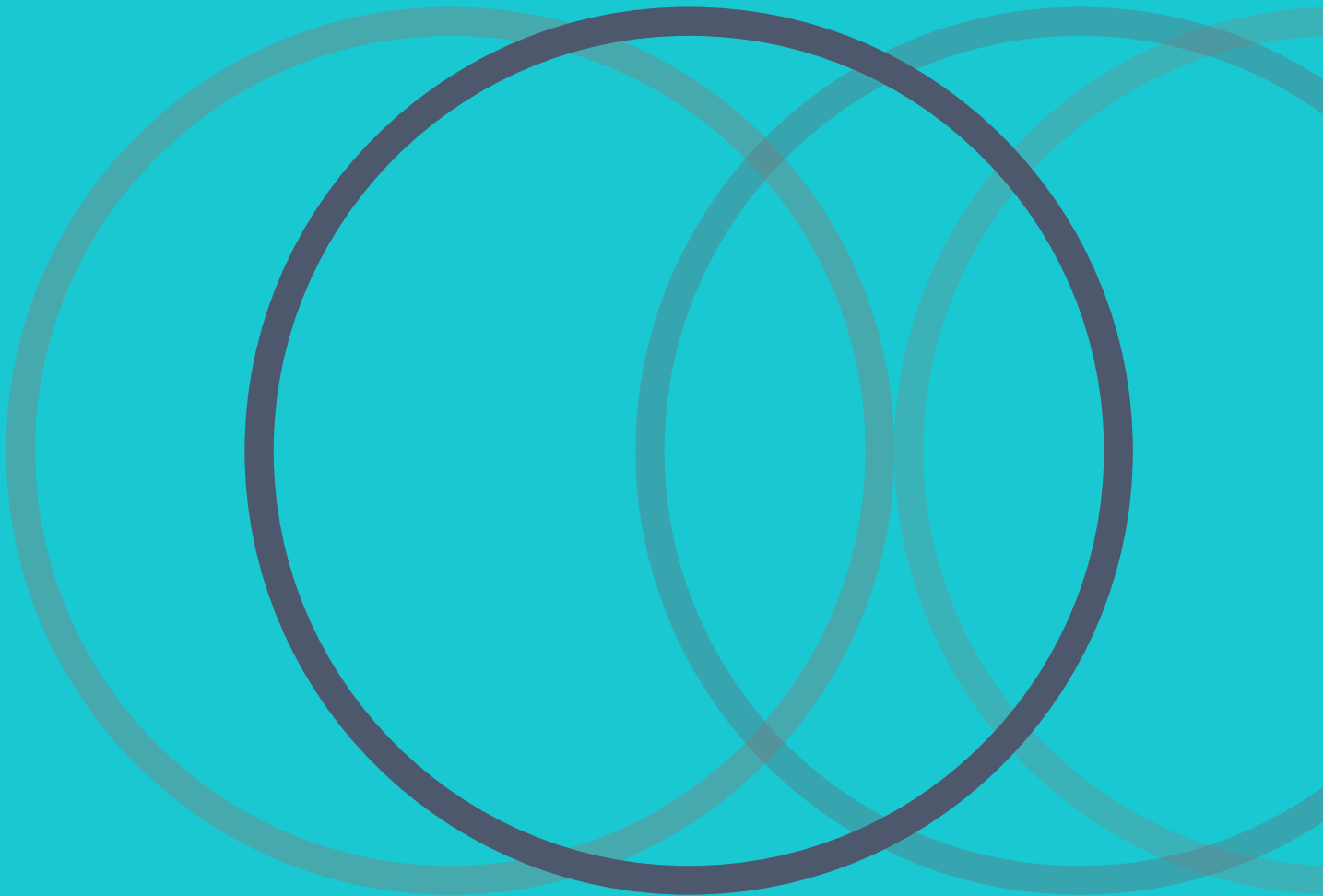


**Co-funded by
the European Union**

Finansieras av Europeiska unionen. De synpunkter och åsikter som uttrycks är endast upphovsmannens [upphovsmännens] och utgör inte Europeiska unionens eller Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kulturs (EACEA) officiella ståndpunkt. Varken Europeiska unionen eller EACEA tar något ansvar för dessa.

Innehåll

Inledning.....	5
Förord.....	6
Tack till.....	8
Ordlista.....	9
SEKTION A - Pedagogiska uppsatser.....	12
INTERNATIONELLA OCH EUROPEISKA FÖRSÖK TILL INKLUSION AV AUTISM.....	12
1. Kort definition/Vad är autismspektrumstörning? /Förstå behoven hos en autistisk person (Autism Europe).....	14
2. Sociala frågor - Utforska de sociala frågorna i samband med arbetsmiljöer för unga människor med autism (Autism Europe).....	16
3. Hur man förbättrar utbildarnas kommunikationsförmåga och påverkar andra att förbättra kommunikation, arbetsmiljöer och intervjuinställningar för att tillgodose autister (ELD).....	20
4. Guide om utbildning av personer med autism, vad en arbetsgivare bör se upp för och vilka bästa praxis som arbetsgivare kan använda för att säkerställa att utbildning som ges till autister är värdefull och effektfull/värdebaserad utbildning och sysselsättning (UDSNF11).....	29
5. Guide om hur man gör en arbetsplats inkluderande och öppen för autister. Jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen/Inkluderande arbetsplatser för personer med autism (IRPS).....	34
6. Digital läskunnighet för unga med autism (SOC).....	36
7. Att hjälpa arbetsgivare att förstå att tekniker som VR kan hjälpa deras autistiska arbetskraft (SOC).....	38
8. En guide för autister om produktivitet och vad de bör göra för att bli mer produktiva (IDP).....	40
9. En guide för arbetsgivare och autister om att skapa ansvarsfulla arbetsplatser genom att hjälpa varandra att förstå behoven (IDP).....	44
SEKTION B - God praxis.....	48
Sverige.....	48
Italien.....	50
Belgien.....	52
Frankrike.....	55
Irland.....	57
SEKTION C - Läroplan och handledning.....	60



Inledning

My Virtual World - 3D Job Environment for Autistic People är ett Erasmus+-program som koordineras av den franska organisationen Institut Regional d'Insertion Professionnelle et Sociale (IRIPS), i samarbete med fem andra organisationer, Elderberry - Sverige, School of Coding - Irland, Autism-Europa - Belgien, IDP Sas Di Giancarlo Costantino och Università Degli Studi Di Napoli Federico II från Italien.

3D Autism metodiken och läroplanen för yrkesutbildningen är utformad för att tillhandahålla utbildningsmodeller, praktiska exempel, rekommendationer, bästa praxis och lärarhandledningar. Kontexten för My Virtual World är centrerad kring autism. Autism är en komplex livslång funktionsnedsättning som upplevs olika av varje drabbad person. Uppskattningsvis fem miljoner människor i Europa är inom autismspektrumet. Autister, oavsett deras stödbehov, möter en hög nivå av diskriminering i alla aspekter av livet, inklusive utbildning och yrkesutbildning, vilket resulterar i dåliga sysselsättningsresultat. Genom detta projekt kommer vi att tillhandahålla utbildningsresurser för lärare, utbildare och andra nyckelarbetare som arbetar inom yrkesutbildning som kan användas för att hjälpa autister att få mer hållbar sysselsättning och därmed leva mer meningsfulla liv på lång sikt. Projektet kommer att ta upp frågorna och behoven inom yrkesutbildningen så att det finns en länk som överbryggat gapet mellan det autistiska samhället och näringslivet.

Resurserna i denna handbok kan användas för att stödja teori i praktiken och ge inspiration genom följande områden:

Pedagogiska uppsatser

Kommer att ge idéer för teori i praktiken, inklusive det nuvarande tillståndet för immersiv undervisning i museer. Interaktiva referenser ger dig möjlighet att se mer information när du vill.

Fallstudier

Ger ett "real life" exempel och redogörelser för vad bidragande partners har uppnått i sina egna länder, vilket kommer att ge dig inspiration till ditt egen kreativa arbete.

Viktiga referensvillkor

Beskriver specifika nyckelord som har använts i hela den interaktiva handboken med en utökad och skraddarsydd definition som stöd.

Lärarhandledningar

Utbildningstips om hur detta metodiska ramverk kan användas av dem som arbetar med autister.

Praktiska guider

Guide om hur man involverar lärare, karriärrådgivare och elever i utbildningsprocessen. Riktlinjer för hur man använder det digitala verktyget och riktlinjer för att hjälpa pedagoger att planera och genomföra sitt arbete.

Förord

Autister har många styrkor som kan gynna arbetslivet. Dessa kan till exempel inkludera förmågan att tänka utanför ramarna, att fokusera på detaljer, förmågan att utmärka sig i logiska och repetitiva uppgifter samt tendensen att vara mycket lojal och pålitlig.

Rätten till arbete och anställning är en grundläggande rättighet som är inskriven i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (UNCRPD). Autister har rätt till anställning i inkluderande miljöer och rätt till rimligt boende och stöd för att de ska kunna arbeta effektivt i enlighet med artikel 27 i UNCRPD. Europeiska unionens (EU) jämställdhetsdirektiv 2000/78/EG förbjuder diskriminering på grund av funktionshinder inom området för anställning och yrke, yrkesutbildning, medlemskap i arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och kräver att rimliga anpassningar ska tillhandahållas.

Olyckligtvis tyder flera nya studier på att nära 80* procent av autisterna är arbetslösa. Detta står i skarp kontrast till det faktum att i hela Europeiska unionen är endast cirka 6 procent av de vuxna för närvarande arbetslösa** och cirka 50 procent av personer med funktionsnedsättning i stort är arbetslösa, vilket visar hur oproportionerligt mycket drabbade av arbetslöshet autister är.* ** Brist på inkluderande tillgång till alla nivåer av utbildning och yrkesutbildning – som autister fortsätter att möta i hela EU – utgör ett hinder för att få anställning. Det förvärras av fördomar bland arbetsgivare, diskriminering och brist på boende och stöd för att komma åt arbetslivet och förbli anställd. Denna situation är ohållbar och kräver brådskande åtgärder.

När man överväger möjligheterna för autister i förhållande till anställning är det därför viktigt att se till att deras rättigheter står i centrum för vår oro. Dessutom bör de lösningar som utvecklats för att ge autistiska personer tillträde till anställning alltid skräddarsys för varje persons individuella behov, eftersom det inte finns någon lösning som passar alla.

* *United Kingdom Office for National Statistics (2021) Outcomes for disabled people in the UK: 2021; <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021> [accessed 12/06/2023]; Espelöer, J. et al. (2023) Alarmingly large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, vol. 273, p. 731-738. <https://doi.org/10.1007/s00406-022-01424-6>*

** Eurostat (2023). *Unemployment statistics - Statistics Explained* [Accessed 12/06/2023] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics

*** Eurostat (2023) *Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)* [accessed 12/06/2023] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp200/default/table?lang=en

*United Kingdom Office for National Statistics (2021) Outcomes for disabled people in the UK: 2021; <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021> [accessed 12/06/2023]; Espelöer, J. et al. (2023) Alarmingly large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, vol. 273, p. 731-738. <https://doi.org/10.1007/s00406-022-01424-6>*

Eurostat (2023). *Unemployment statistics - Statistics Explained* [Accessed 12/06/2023]

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics

Eurostat (2023) *Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)* [accessed 12/06/2023] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp200/default/table?lang=en

Den här publikationen kommer att ge dig relevanta insikter om hur du välkomnar autistiska kollegor på arbetsplatsen för att överbrygga sysselsättningsklyftan och göra dina företag mer inkluderande.

Harald Neerland, ordförande för Autism-Europe

Tack till



Ordlista

Funktionshinder – är ett brett begrepp och syftar på fysiska, psykosociala, intellektuella eller sensoriska tillstånd som väsentligt påverkar en eller flera större livsaktiviteter. Specifikt kan det påverka en persons rörlighet, sensoriska perception, kommunikation, intellektuella förmågor eller andra aspekter av det dagliga livet. För ytterligare förståelse av funktionshinder hänvisas även till syftet med FN:s konvention för rättigheter för personer med funktionsnedsättning (UNCRPD).

Intervention – hänvisar till det breda utbudet av strategier, terapier och stödsystem som implementeras för att möta de unika behov och utmaningar som individer inom autismspektrumet står inför. Dessa insatser är utformade för att främja deras utveckling, förbättra deras kommunikation och sociala färdigheter och stödja deras allmänna välbefinnande.

Rimlig anpassning – avser modifieringar, justeringar eller förändringar som görs på arbetsplatsen eller i utbildningsmiljön som gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att utföra sitt jobb eller delta i aktiviteter på lika villkor som andra. Det definieras av UNCRPD här.

Fötterna på jorden-tekniker – är strategier eller metoder som används för att hjälpa individer att hålla kontakten med nuet och sin omedelbara omgivning. De är särskilt användbara för att hantera ångest, stress eller känslor av avbrott. Teknikerna syftar till att omdirigera uppmärksamheten bort från plågsamma tankar, minnen eller känslor och fokusera på den nuvarande fysiska upplevelsen.

Autism – en komplex livslång osynlig utvecklingsstörning som upplevs olika av varje individ men ändå kännetecknas av gemensamma problem med social interaktion, kommunikation och beteenden.

Mental hälsa hos autister - Autister kan ha olika samtidiga fysiska, utvecklingsmässiga, intellektuella och psykosociala funktionsnedsättningar, tillstånd och psykiska problem. Ångest och depression är stora samtidigt förekommande psykiska hälsoproblem, särskilt för autistiska ungdomar och vuxna, vilket kan ha en mycket negativ inverkan på deras verkställande funktion (organisering, studier, arbete, etc.). Psykiska problem och psykosociala funktionsnedsättningar kan vara resultatet av en olämplig miljö eller en otillräcklig interventionsplan för en person inom autismspektrumet.

Sensorisk bearbetningskänslighet – ett tillstånd där individer har svårt att bearbeta och reagera på sensorisk information från omgivningen.

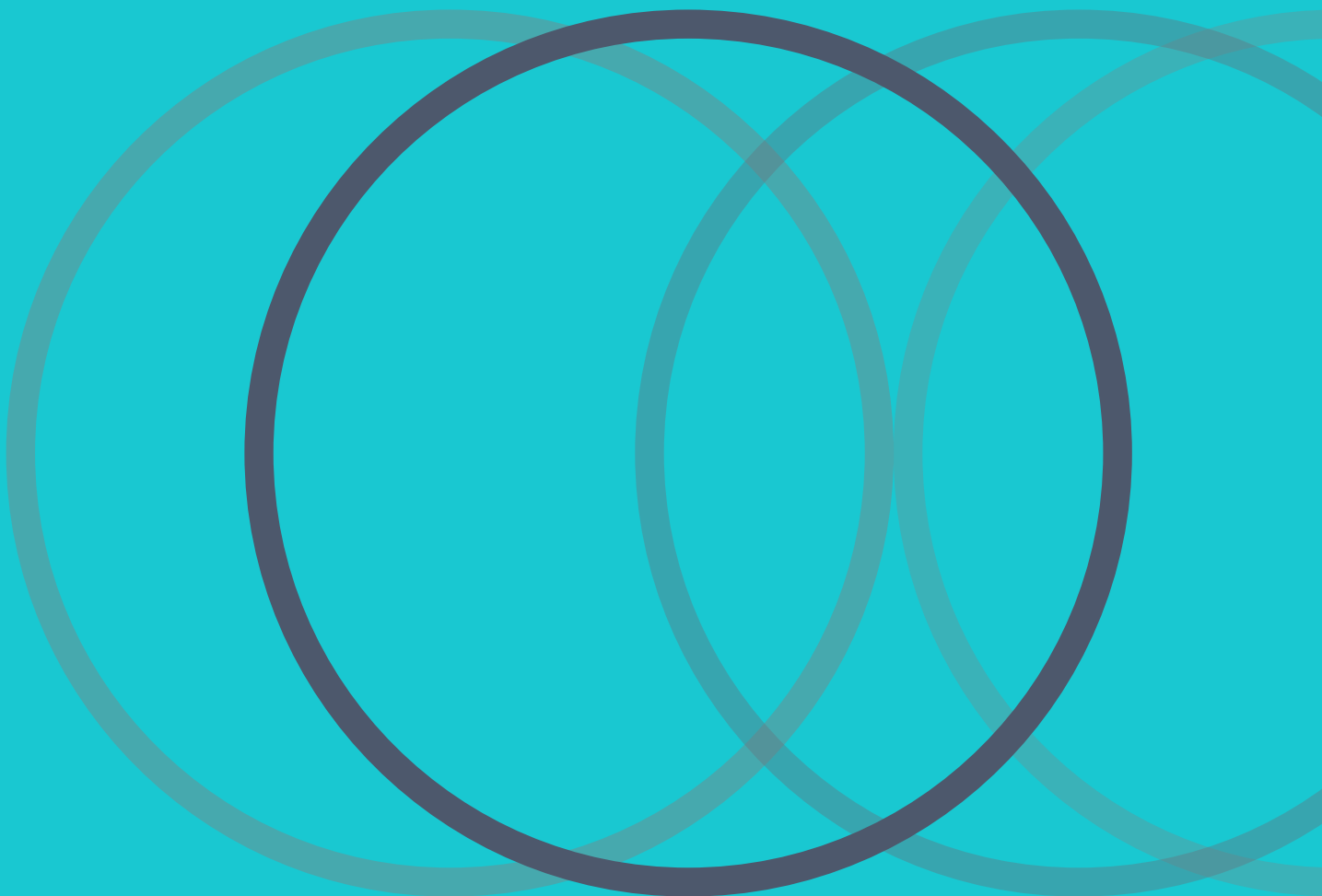
Stimulering – självstimulerande beteenden som ofta uppvisas av autistiska individer, som att flaxa, gunga eller snurra.

Träning i sociala färdigheter – ett terapeutiskt tillvägagångssätt för att hjälpa individer inom autismspektrumet att utveckla och förbättra sina sociala interaktionsförmågor, inklusive att förstå ickeverbala signaler och upprätthålla konversationer.

Neurodiversitet - konceptet att neurologiska skillnader, inklusive autism, är en naturlig variation av den mänskliga hjärnan.brain.

UNCRPD – United Nations Convention for the Rights of Persons with Disabilities, antagen i december 2006, föreslår inga nya rättigheter utan klargör och kvalificerar hur alla kategorier av rättigheter gäller för personer med funktionsnedsättning och identifierar områden som kräver anpassning.

Kognitiv beteendeterapi - en samtalsterapi som kan hjälpa autistiska individer att lära sig att identifiera och förändra störande tankemönster som har en negativ inverkan på deras beteenden och känslor.



Sektion A – Pedagogiska uppsatser

INTERNATIONELLA OCH EUROPEISKA FÖRSÖK TILL INKLUSION AV AUTISM

Den specifika situationen och behoven för autister får mer juridiskt erkännande inom en bredare ram av regler och juridiska dokument som tillämpas på rättigheterna för personer med funktionsnedsättning och den allmänna principen om jämlikhet.

I ett vidare sammanhang är FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (UNCRPD)*, som antogs i december 2006, den mest omfattande grunden att ta som referenspunkt. Konventionen föreslår inga nya rättigheter utan klargör och kvalificerar hur alla kategorier av rättigheter gäller för personer med funktionsnedsättning och identifierar områden som kräver anpassning.

Den är bindande som en "universell" konvention men har också ett värde av ett europeiskt rättsligt instrument efter att ha ratificerats av Europeiska unionen (EU) 2010. Som ett resultat uppmanar UNCRPD EU och nationella regeringar att agera i områdena sysselsättning, sociala frågor och inkludering vid genomförandet av konventionen.

Bland rättigheterna behandlas bestämmelserna om arbete respektive anställning i artikel 27 om rätten för personer med funktionsnedsättning att arbeta.

När man flyttar till europeisk nivå skyddas rättigheter för personer med funktionsnedsättning av två viktiga instrument för mänskliga rättigheter: **Europarådets europeiska sociala stadga**** och **Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna*****.


Båda erkänner rättigheter för personer med funktionsnedsättning inom utbildning och sysselsättning och ålägger europeiska länder att skydda och säkerställa dessa rättigheter.



Europarådets
europeiska
sociala
stadga

- ett rättsligt bindande fördrag för skydd av sociala rättigheter
- Artikel 15 tydligt tillägnad rätten för personer med funktionsnedsättning till självständighet, social integration och deltagande i samhällslivet

- Samma värde som EU-fördragen
- Innehåller en bestämmelse som specifikt gäller frågan om integration av personer med funktionsnedsättning



Europeiska
unionens
stadga om
rättigheter

Utöver de hårda rättsliga instrument som nämns är det värt att nämna Europeiska unionens strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021-2030* av Europeiska kommissionen (2021) som tar upp förbättringar av livet för personer med funktionsnedsättning under det kommande decenniet, i EU och utanför. I strategin uppmanar Europeiska kommissionen till åtgärder för EU:s medlemsstater inom ramen för 4.2. Utveckla ny kompetens för nya jobb och 4.3. Främja tillgång till kvalitativa och hållbara jobb.

*UNCRPD

** *Revised European Social Charter (1996)*

*** *Charter of Fundamental Rights of the European Union*

Som ett initiativ presenterade Europeiska kommissionen ett paket för att förbättra arbetsmarknaden för personer med funktionshinder för att vägleda EU:s medlemsstater och stödja ömsesidigt lärande om att stärka kapaciteten för sysselsättnings- och integrationstjänster, främja anställningsperspektiv och bekämpa stereotyper och säkerställa rimliga anpassningar.

NATIONELLA INSTRUMENT

På nationell nivå har länderna i Erasmus+-projektkonsortiet rättsliga instrument på plats för att skydda rättigheter för personer med funktionsnedsättning och autister i samband med anställning. I detta dokument kommer endast några höjdpunkter i samband med anställning att påpekas:

1 Frankrike

Den nationella strategiplanen för autism** antogs för perioden 2022-2027, byggd på fyra huvudlinjer som den tredje autismplanen. Planen behandlar "sysselsättning" med hänvisning till uppfyllelse av livsvägar och socialt deltagande. I detta sammanhang erkänns det att tillgång till arbete bidrar till autonomi och till förbättringen av livet för autistiska vuxna. För detta syfte listar planen en uppsättning åtgärder som ska genomföras, såsom:

- öka medvetenheten och utbildning för personal inom anställningsområdet som arbetar med autistiska vuxna,
- autismspecifika utbildningsprogram för yrkesverksamma inom 'Cap Emploi' och 'Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)'

2 Belgien

Belgien antog en ny federal handlingsplan för funktionshinder 2021-2024 i juli 2021 (Actieplan handicap / Plan d'action handicap)****, inklusive 145 åtgärder som täcker alla aspekter av livet. Planen bygger på dessa delar:

- MIntegrering av jämställdhet med funktionshinder i terminsdokumenterna
- Funktionsnedsättning och arbetsmarknad
- Funktionshinder, socialpolitik och sjukvård
- Funktionshinder, utbildning och färdigheter
- Investeringsprioriteringar i relation till funktionshinder

Som en åtgärd föreslår den att reformer av systemet för bedömning av funktionshinder och sysselsättningsstödande tjänster ska ta itu med bristen på sysselsättning för funktionshindrade. Det har funnits autismspecifika handlingsplaner på regional nivå tidigare och det finns planer på nya.

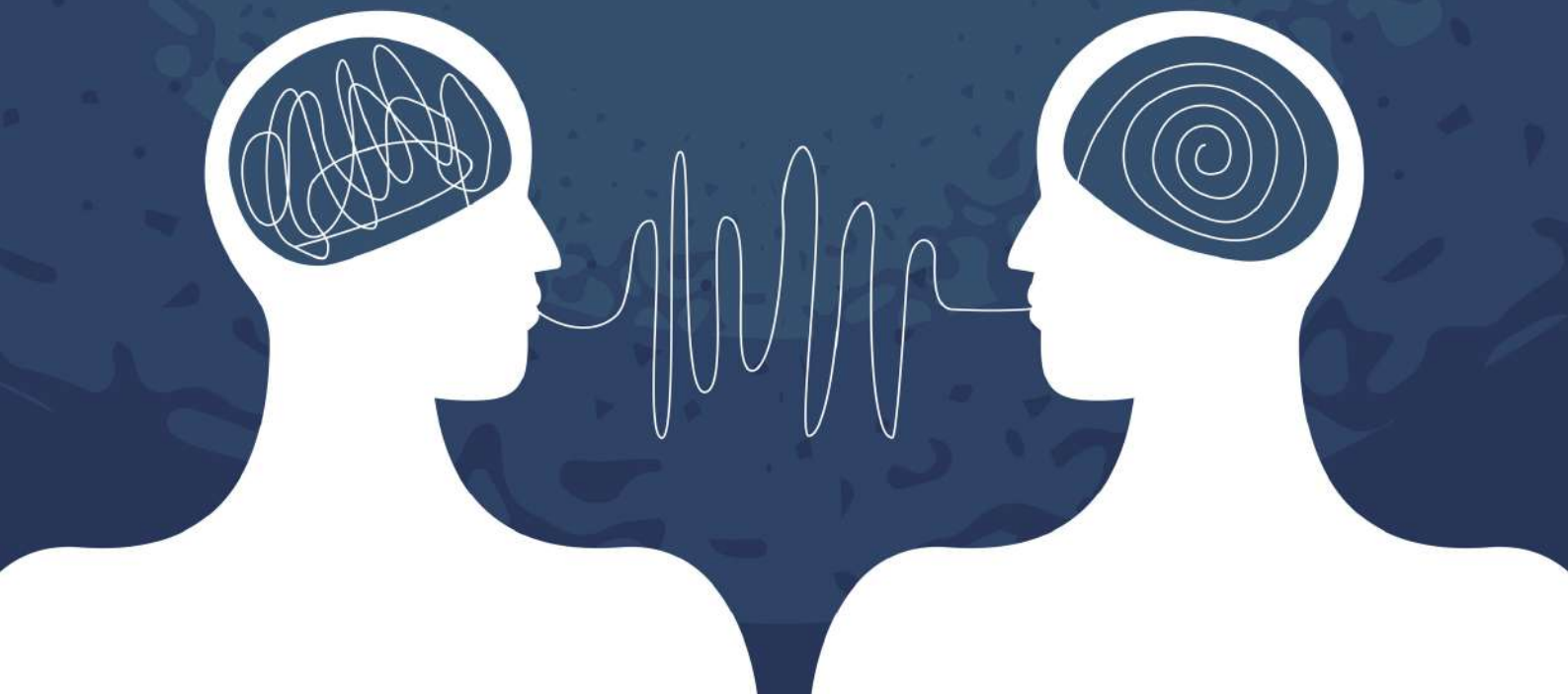
3 Italien

Lagförslag nr. 2036*** introducerar utbildnings- och kapacitetsuppbyggnadsmöjligheter som syftar till att utbilda näringslivets handledare och andra yrkesverksamma från hälsosektorerna som "tekniker" för anställningsbarhet för autister inom agrobranschen. Förutom kvalificeringen av "tekniker" för anställningsbarhet och coachning av autister inom jordbruksbranschen, innehåller förslaget också skattemässiga incitament för jordbruksföretag som får tillgång till och främjar deras stöd till initiativet.

*<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376>

**<https://handicap.gouv.fr/le-gouvernement-va-poursuivre-ses-engagements-dans-une-nouvelle-strategie-nationale-autisme-et-tnd>

***https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/990851/index.html?part=ddlpres_ddlpres1



1 Vad är autism?

Autism är en komplex livslång osynlig **utvecklingsstörning**. Det bildar ett "spektrum", vilket innebär att varje person kommer att uppleva autism på olika sätt. Som ett resultat är det omöjligt att hitta en lösning som passar alla för att tillgodose behoven hos autister. Av avgörande betydelse för att tillgodose alla behov är evidensbaserade tidiga diagnoser och insatser. Men på grund av sin brist är många autister fortfarande o- eller underdiagnostiserade, särskilt flickor, kvinnor, HBTIQ-personer och färgade eller från nationella eller etniska minoriteter. Totalt uppskattningsvis sju miljoner människor i ett större Europa är inom autismspektrumet, givet prevalensen uppskattar att en av 100 personer är autister.

Människor inom autismspektrumet möter vanligtvis:

- Svårigheter i social kommunikation/ ömsesidig social interaktion
- Begränsade, repetitiva och oflexibla beteendemönster och specialintressen
- Exekutivt fungerande frågor (inkl. tidshantering, etc.)
- Sensorisk känslighet
- Föredrar rutin som "begränsar och försämrar vardagens funktion" (DSM-5)

Den internationella klassificeringen av sjukdomar (ICD-11) som publicerades 2018 och godkändes av World Health Assembly (WHA) 2019 och som officiellt trädde i kraft 2022 slog samman alla "genomträngande utvecklingsstörningar (F84)" till en kategori "autismspektrumstörning (6A02))"

Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM 5) publicerad 2013 av American Psychiatric Association (APA) slog också samman "Autism spectrum disorder" till en, medan DSM 5 Text Revision (RT) publicerad 2022 uppdaterade diagnoskriterierna.

Språk om autism och autister har stor betydelse för att inte stigmatisera och diskriminera någon inblandad. Det är därför acceptabelt språk är av största vikt.

MyVirtualWorld-projektpartners är alla mycket medvetna om den ständigt föränderliga karaktären av detta. Baserat på preferenserna hos de autistiska grupperna och deras familjer, vårdare och professionella, har språket utvecklats för att spegla två olika synsätt på språk. Termen "person/människor på autismspektrum" följer en personförst-strategi, i linje med FN:s rättigheter för personer med funktionsnedsättning (UNCRPD). Termen "autistisk person/människor" speglar ett tillvägagångssätt med identitet först, som oftast används av det autistiska samhället i olika länder. Dessa termer är de mest föredragna. Projektpartnererna erkänner dock att olika språk och kulturer har olika acceptabla språk. Detta kommer också att återspeglas vid översättning av projektmaterial till olika partnerspråk.

Alla partners samtycker dock till att undvika villkor/uttryck som sannolikt kan orsaka anstöt:

1 - "lider av" eller "är ett offer för autism"

Tänk istället på:

"är autistisk"

"är inom autismspektrumet"

Termen "autismspektrumstörning" används fortfarande i stor utsträckning av många autismproffs, även om det är bäst att undvika det på grund av de negativa konnotationerna av "störning".

2 - Högfungerande/ lågfungerande/svår autism

3 - "Aspergers syndrom är en sällsynt/lindrig form av autism".

Tänk istället på:

Person/personer med högre (eller komplext) stödbehov

Person/personer med färre stödbehov

4 - "Autism är en sjukdom".

Tänk istället på:

Autism är ett handikapp.

5- "Personligt handikappade/ efterblivna": dessa termer är nedsättande och stötande.

Överväg att använda följande termer istället (där det är lämpligt att göra det):

"människor med utvecklingsstörning"

"människor med inlärningssvårigheter"

"människor med intellektuella funktionsnedsättningar"

6- "Normalt utvecklade barn/vuxna"

Tänk istället på: "neurotypisk", som används flitigt av det autistiska samhället själva.





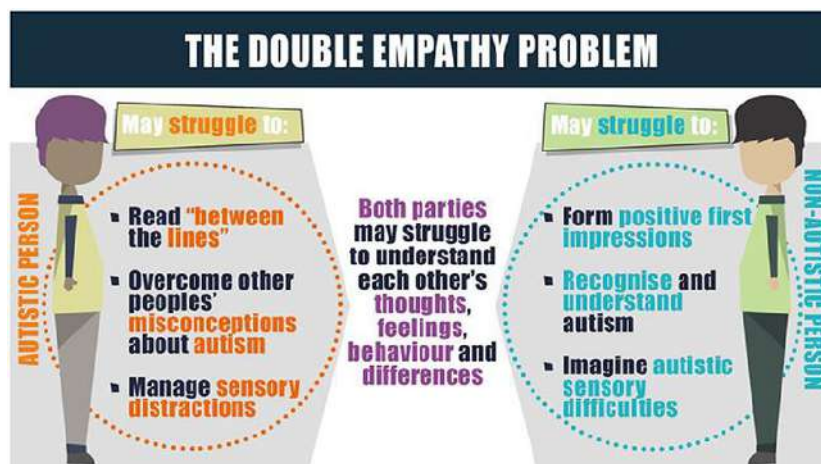
2 Sociala frågor

Utforska sociala frågor förknippade med arbetsmiljöer för unga med autism.

Autister möter flera problem på arbetsplatsen, särskilt i relation till effektiv kommunikation med sina kollegor, tidshantering, prioritering av sina uppgifter, organisation, stresshantering samt på grund av deras sensoriska känslighet.

1. Att förstå kommunikation: problemet med dubbel empati

”Teorin om dubbel empati” utvecklades av Dr Damian Milton, en föreläsare i intellektuell utvecklingsstörning vid University of Kent, Storbritannien. Denna teori utgår ifrån att när människor med olika erfarenheter av världen interagerar med varandra, kommer de att kämpa för att känna empati med varandra. Missförstånd kommer aldrig att uppstå enbart på grund av den upplevda förståelsen av enbart autister.



Ändå kommer problem inom kommunikation att uppstå på grund av ett sammanbrott i ömsesidighet och ömsesidig förståelse mellan människor med olika sätt att uppleva världen.

Omfattningen av denna teori har breda konsekvenser i praktiken. Begränsa beteendet hos autister kommer inte att leda till deras ökade välbefinnande. Att inte förstå autister i sociala miljöer och stigmatisering av dem kommer att påverka deras psykiska hälsa och anställbarhet samt deras tillgång till utbildning och andra relevanta tjänster.

2. Att överbrygga klyftan: hinder för autister att komma åt arbete

Effektiva kommunikationshinder

Autister lever med en kommunikationsstörning som kan resultera i flera barriärer av effektiv kommunikation på sin arbetsplats. Om kommunikationen inte är tillräckligt tydlig, kan de behöva fylla eventuellt mycket felaktigt alla uppenbara "luckor". Detta är eftersom autister kanske inte förstår varje antydning, metafor, antydning, insinuation eller skämt. Som ett resultat kan de behöva lägga mycket tid på att tänka över och undra om de har gjort något fel eller upprört någon annan. Dessutom kan människor inom autismspektrumet möjligen till och med bära på ett trauma från tidigare missförstånd.

Hinder för tidshantering, uppgiftsprioritering och organisation av arbetet

Autister kan möta flera hinder på sitt jobb när det gäller tidshantering, prioritera uppgifter och organisera deras arbetsbörda. Dessa hinder härrör från att människor inom autismspektrumet upplever svårigheter med att organisera sin arbetsplats och sitt material. Som ett resultat kan deras arbetsområde verka rörigt. Autister kanske har svårigheter med att planera och/eller slutföra arbete även inom en viss period och att förutsäga tidsramar. Människor inom autismspektrumet kan lätt distraheras av andra aktiviteter och deras miljö. De kan också ha svårt att fokusera tillbaka på sitt arbete efter avbrott. Dessutom kan autister uppleva svårigheter att flytta uppmärksamhet mellan uppgifter eller till och med multitaska. Människor inom autismspektrumet har också svårigheter med att relatera berättande information eller sammanfatta berättelser muntligt eller skriftligt. Slutligen, för vissa autister finns det utmaningar med att memorera och återkalla information korrekt.

Barriärer på grund av sensorisk känslighet

Jämfört med neurotypiska människor tenderar autister att bearbeta input från sina sinnen väldigt annorlunda. Som ett resultat kan de ofta uppleva sensorisk känslighet på grund av ljus, ljud, beröring, textur etc. Dessa kan orsaka stort obehag och stress. Sensorisk känslighet på jobbet kan intensifieras i situationer som:

- Övergång till nya arbetsmiljöer eller kollegor
- Ändringar i arbetsscheman eller rutiner
- Oväntade arbetsdeadlines
- Sjukdomar, sömnproblem eller andra svårigheter som händer utanför arbetsplatsen

Sensorisk känslighet kan resultera i att en autistisk person söker den input de behöver eller aktivt undviker input de inte gillar. Dessa resulterande svar och reaktioner kan vara svåra för icke-autistiska medarbetare och kamrater att förstå..

Hinder på grund av stress

Alla ovan nämnda hinder kan leda till olika former av stress för autister. Individuella psykiska problem är ett stort resultat av stress bland autister. De vanligaste psykiska problemen för personer med autismspektrum är depression och ångest. Vissa autister kan känna sig oroliga i sitt dagliga liv på grund av att navigera i sociala och sensoriska miljöer som kan vara svåra eller utmanande. Autister är mer benägna att uppleva ångest och många av dem upplever höga nivåer av ångest regelbundet.

3. Hinder för autismvänliga arbetsplatser: skillnaderna i kontorsarbete och hemmakontor

Autister kan få svårigheter att följa arbetsplatsens regler och kontorspolicyer när de verkar godtyckliga och är utvecklade för icke-autistiska personer. Människor inom autismspektrumet kan möta problem som hanterar kontorsförändringar (arbete). De kan till och med uppleva interpersonella problem med arbetskollaboratorer på grund av deras svårigheter att umgås och kämpa med lagarbete. Social press kan till och med göra kontorets arbetsupplevelse outhärdlig för dem. Dessutom kanske autister inte vet vilka lämpliga samtal är med sina kollegor under raster och utanför arbetet. Människor inom autismspektrumet kan vara särskilt utsatta för (systematisk) mobbning på arbetsplatsen av kollegor, vilket kan påverka deras psykiska hälsa..



Vissa autister kanske också har valt fel karriärväg, eftersom de kanske inte är medvetna om vilken karriär som är helt lämpad för dem. De kanske saknar information om var de sannolikt stöter på problem. Vissa autister kan till och med hållas tillbaka från att gå vidare i sina karriärer på grund av interpersonella arbetsplatsproblem.

Covid-19 pandemi lektioner för hemmakontoret

Det fanns fördelar och nackdelar med att arbeta hemifrån under covid-19-pandemin. Att arbeta hemifrån kan ibland vara ett bättre alternativ för vissa autister. Att arbeta i sitt eget utrymme kan ge tystnad och färre distraktioner för dem. Personer inom autismspektrumet kan också uppleva ångest på grund av bristande social interaktion. Att arbeta på ett kontor kan uppväga många av fördelarna med att arbeta hemifrån, även om autister som är mindre sociala har gynnats av att arbeta hemifrån. Dessa människor kan njuta av tystnaden, vilket kan ge dem mer självständighet, bättre fokus och högre koncentration. För de autister som inte fick chansen att arbeta hemifrån före covid-19-pandemin, finns det sätt att göra övergången lite lättare.

Några tips för att säkerställa en smidigare övergång till hemmakontor skulle vara att ställa in timmar för arbetstid samtidigt som du ser till att ha tillräckligt med korta pauser, avslutar i tid och kopplar av efteråt genom att titta på TV, vara online, gå en promenad eller träffa någon annan. Det är också viktigt att hålla kontakten med kollegor och för vissa kan det vara till hjälp att gå på promenad. Naturligtvis kommer varje autistisk person att ha olika hanteringsmekanismer när de anpassar sig till att arbeta hemifrån. I korthet måste (hem)kontorsrekommendationer individualiseras beroende på respektive autistisk persons behov.





3 Hur kommunicerar du effektivt med dina autistiska anställda?

Introduktion

Hur kan jag stötta en autistisk kollega eller anställd? Det är en fråga som ofta ställs på arbetsplatsen. Med prevalensen av autism på omkring 1 % av befolkningen kommer många arbetsplatser att anställa personer inom autismspektrumet oavsett om de har deklarerat det eller inte.

Som arbetsgivare kan du bidra till att göra världen till en mer autismvänlig plats. Vi vet att många av er visar vägen och gör stora framsteg i att anpassa er praktik och göra små justeringar som gör stor skillnad för autistiska anställda.

Många autister har en mängd olika, ibland exceptionella färdigheter, som gör att de kan trivas i roller som sträcker sig från försäljningsassistent till datorprogrammerare och journalist till statistiker, för att bara nämna några. Det är viktigt att notera att autister kan arbeta i vilket yrke som helst givet deras intresse och med rätt stöd.

Men autister missgynnas ofta när det gäller att få och behålla ett jobb på grund av andra människors bristande förståelse och stöd.

Autistiska anställda kan behöva lite, ofta enkelt, stöd på arbetsplatsen. Förutom sina individuella styrkor och talanger, visar autistiska personer ofta över genomsnittliga färdigheter inom några eller alla av följande områden:

- höga koncentrationsnivåer
- pålitlighet, samvetsgrannhet och uthållighet
- noggrannhet, noggrann uppmärksamhet på detaljer och förmåga att identifiera fel.
- teknisk förmåga, såsom inom IT
- detaljerad faktakunskap och ett utmärkt minne.

Detta betyder att en autistisk person mycket väl kan vara bättre på ett visst jobb än någon som inte är autistisk. Genom att få en förståelse för autism kan du öppna nya möjligheter för din organisation.

Att anställa en autistisk person visar din organisations engagemang för jämställdhet och mångfald och visar en positiv attityd till personer med funktionsnedsättning. Att ha en mångsidig personalstyrka ger fördelar för både personal och företag, och chefer och kollegor beskriver ofta att arbeta med en autistisk kollega som en berikande upplevelse som uppmuntrar dem att tänka mer noggrant på hur de kommunicerar, organiserar och prioriterar sitt arbete.

Varje autistisk person kommer att ta med sig sin egen unika kompetens och erfarenhet till arbetet. Här är en lista över några ytterligare färdigheter och förmågor som du kan dra nytta av när du anställer en mer mångsidig arbetsstyrka:

- Olika perspektiv
- Utmärkt uppmärksamhet på detaljer
- Starka tekniska färdigheter
- Metodiskt och logiskt förhållningssätt
- Identifiera saker som andra kan missa
- Kreativt tänkande
- Problemlösning
- Nya färdigheter och insikter
- Enorma mängder beslutsamhet och uthållighet

Självkännedom

Ingen föds med självkännedom. Det är en färdighet som behöver läras, förfinas och stärkas över tid. För att bli framgångsrik i sin roll och för att utveckla sin kompetens och karriär professionellt, måste anställda aktivt arbeta för att förbättra sin självkännedom. Att göra det gynnar både arbetsgivaren och de anställda, eftersom din arbetsstyrka kommer att vara mer i samklang med deras behov, mer empatisk mot andra och mer förberedd vid framtida störningar. För att skapa en kultur som verkligen omfattar och uppmuntrar självmedvetenhet, måste du ha en klar förståelse för de olika nivåerna, typerna och tillvägagångssätten för att bli självmedveten.

Vissa autister kommer att vara medvetna om att de har svårigheter men de kommer dock inte att veta hur eller varför de har dessa svårigheter. I en coachande eller mentorsroll, som kollega eller som chef, kan du stödja dem i att utforska hur vissa av deras beteenden påverkar andra och du kan hjälpa dem att förstå varför det är så. Följande frågor kan ställas i både informella och formella sammanhang och kan ställas vid ett sammanträde eller under en period. Kom ihåg att du inte får förutse svaren. Svaren kommer att vara lika varierande som för neurotypiska personer. Kom också ihåg att vissa autister behöver tid för att bearbeta information eller bearbeta frågor innan de svarar. Känn dig därför inte frestad att omedelbart fylla en kort tystnad. Frågorna du kan tänka dig att ställa är:

- Har du några speciella intressen och vilka är de i så fall?
- Vilka styrkor visar du genom dina specialintressen?

- Vilka andra styrkor är du medveten om?
- Vad är det som stör dig mest?
- Vilka situationer tycker du är mest utmanande?
- Vilken fysisk miljö tycker du är mest utmanande?
- Vilka strategier hjälper dig när du är orolig?

Svaren du får på ovanstående frågor kommer att ge dig en viss insikt om varför du observerar vissa beteenden och kommer också att ge dig några idéer om rimliga justeringar som kan hjälpa din autistiska medarbetare eller kollega.

Det finns några styrkor och utmaningar som är vanligare i den allmänna autistiska befolkningen, och dessa erbjuds nedan som en guide.

Kommunikation

När du överväger hur du kan förbättra ditt sätt att kommunicera, kan det vara bra att först inse hur kommunikation kan vara svårare för autister.

Historiskt sett har samhället vidmakthållit antaganden om att människor inom autismspektrumet kämpar med sociala färdigheter, är blyga eller ovänliga eller inte kan känna eller uttrycka känslor.



Dessa antagna egenskaper är orättvisa, osanna och bör avfärdas som okunnighet. Istället kanske någon autist inte kan hitta de rätta orden för att starta en konversation, de kanske inte förstår kroppsspråk och sociala ledtrådar, och de kan hantera känslor internt snarare än att uttrycka dem utåt.

Vissa personer inom autismspektrumet kan inte alltid snabbt anpassa sig till konversationer eller svara på ord på samma sätt som neurotypiska människor kan göra. Detta beror inte på att de inte kan kommunicera "korrekt" - de kan helt enkelt kommunicera på sitt eget sätt. Eftersom autismspektrumet är väldigt olika för varje person, finns det alltid variation i hur autister kommer att bete sig och prata. Människor inom autismspektrumet är inte medvetet "konstiga" eller asociala utan söker de bästa sätten att uttrycka sig.

Att lära sig hur man bäst samtalar med människor som kanske inte kommunicerar på ett sätt som du är bekant med kan hjälpa dig att uppskatta hur människor upplever världen på olika sätt.

När du förbättrar din kommunikationsförmåga kommer du också att lära dig hur du bättre kan uttrycka dig själv och dina egna idéer på olika sätt.

Du kommer naturligtvis också att kunna få kontakt med fler människor, bygga relationer och hjälpa till att odla en mer förstående miljö, vilket gör diskussioner till en njutbar och produktiv upplevelse för alla.

Hur kommunicerar autister?

Som nämnts finns det ingen en storlek som passar alla - personer inom autismspektrumet är inte en homogen grupp. Många individer kan använda några av följande kommunikationstekniker:

- Icke-verbal kommunikation - peka, gestikulera, fysiskt flytta någon till det de behöver, skriva ord.
- Ljud och gråt - på grund av att du inte förstår, känner dig frustrerad eller att du inte kan använda rätt ord.
- Echolalia - termen för att upprepa fraser och ord de har hört tidigare, i hopp om att dessa fraser "passar" den nuvarande situationen.
- Välj nyckelord eller fraser - fokusera sedan på de bokstavliga betydelseerna och svara endast på dessa ord.

För en autistisk person skapar fokus på den bokstavliga innebörden av specifika ord ett svar som är vettigt för dem, men det kan verka malplacerat i konversationen för en neurotypisk person. Att analysera ord och inte toner är anledningen till att en person inom autismspektrumet kan ha svårt att förstå sarkasm, metaforer och humoristiskt språk.

Kommunikationsbeteende

När du pratar med någon kan en autistisk individ också::

- Byta ämne snabbt - det kan vara svårt för vissa människor att hålla sig vid ämnet när de hanterar inkommande stimuli. Det kan tyckas som om de undviker något eller är ofokuserade, men det är vanligtvis tvärtom, eftersom sinnet rör sig snabbt för att hantera varje input.
- Lite ögonkontakt - människor inom autismspektrumet kan prata med dig men kan kämpa för att få ögonkontakt. Återigen, detta är inte en ovänlig handling.

Ögonkontakt och kommunikation för autister

- Att undvika ögonkontakt kan hjälpa någon i autismspektrumet att prata tydligt eftersom det tar bort alla stimuli som följer med att titta in i någons ögon, vilket ofta kan orsaka en överbelastning av information. Vissa människor kanske föredrar att prata med slutna ögon, för att enbart fokusera på orden i konversationen.
- Du bör aldrig tvinga autister att få ögonkontakt med dig under ett samtal eftersom detta för många individer kan orsaka onödig stress och obehag.

Hur man pratar med en person med autism

Genom att titta på hur autister kan kommunicera kan vi se att deras förståelse av konversationer är mycket beroende av språk och ord (eller brist på ord) och inte användningen av andra människors ansiktsuttryck eller kroppsspråk .

Nedan ger vi några vanliga tips att använda när du pratar med någon som kan ha svårt att kommunicera.



Tala tydligt

En av de bästa sakerna du kan göra är att tala med tydliga och koncisa ord, säga enkla och tydliga meningar som inte kan ha mer än en betydelse.

Var direkt och undvik att använda metaforer eftersom icke-bokstavligt språk kan vara förvirrande. Slang, nyanser eller sarkasm kan orsaka förvirring och dubbel betydelse.

Undvik

Liksom sarkasm eller slang kan termer för kärlek, inklusive saker som "kära du", "vännen" eller "kompis", orsaka förvirring och ska undvikas. Talaren kanske inte menar någonting med dessa termer eller använder dem oförstående, men en autistisk person kan ta dem bokstavligt eller tycka att de är obekväma.

Tilltala personen med namn

Säg personens namn i början av en konversation. Detta säkerställer att de är uppmärksamma istället för att blockera bakgrundsljud. Om du inte vet deras namn, ta reda på det (vilket också är artigt och hjälper till att skapa en anslutning).

Ta försiktig ögonkontakt om möjligt

Detta uppmuntrar icke-verbal kommunikation och hjälper autister att utveckla sina färdigheter i att förstå ansiktsuttryck och känslor. Återigen, försök inte tvinga fram detta, eftersom det kan göra att prata ännu svårare för vissa.

Undvik öppna frågor

Något i stil med "hade du en bra dag?" är en öppen fråga som många neurotypiska människor kommer att svara på utan att tveka. Dock är frågor med så många möjliga svar och tolkningar utmanande för personer inom autismspektrumet att svara på. Frågor som är nödvändiga och kräver ett specifikt svar är mycket bättre. Det kan också hjälpa att erbjuda alternativ eller val som hjälper till att vägleda men inte kontrollera konversationen.

Prata om vad de vill diskutera

Att försöka tvinga samtalet i en viss riktning är inte ett framgångsrikt tillvägagångssätt. Prata istället om vad de gör och låt dem leda ämnet. Autistiska personers speciella intresse kan leda till att de bara fokuserar sin kommunikation kring ett ämne. Att hålla sig till ämnet de vill diskutera håller samtalet igång och hjälper dem att utveckla sin kommunikationsförmåga.

Undvik att överbelasta

Människor inom autismspektrumet kan kämpa för att filtrera bort mindre viktig information, vilket kan leda till att de blir överbelastade, vilket innebär att de kämpar för att bearbeta ny information.

Om det verkar som om de är överbelastade eller är oroliga, börja sakta ner tempot eller stoppa konversationen. Om något måste sägas, använd minimala ord och undvik frågor. Denna paus gör att individen kan komma ikapp och hantera stimuli.

Om det verkar som att en konversation blir plågsam kan det också vara bra att ta bort visuell kommunikation. Medan ögonkontakt och rörelser vanligtvis är bra, kan de under en överbelastning bli oönskade stimuli.

Du bör också vara medveten om den omgivande miljön – kan bakgrundsljud orsaka överbelastning? Är det för många som pratar samtidigt? Att hitta en lugn plats minskar sensorisk input och hjälper till att undvika överbelastning.

Ha tålamod

Om det är nödvändigt att vänta på ett svar på en fråga, ge autister tid. Om någon inom autismspektrumet inte svarar direkt kan det vara så att de behöver mer tid för att ta till sig och bearbeta informationen.

Förvänta dig det oväntade

Vi vet att autister kan använda gester och ljud för att bearbeta och svara på specifika ord. Någon kan använda alla eller några av dessa kommunikationsmetoder.

Om en individ inom autismspektrumet gör eller säger något oväntat eller ändrar ämnet, var inte orolig eller försök att ändra på det. Det är viktigt att lyssna och räkna ut vad de försöker säga. Fortsätt ha tålamod, följ samtalets flöde och låt den autistiska individen kommunicera på sitt sätt.

Prova skriftlig eller visuell kommunikation

Om verbal kommunikation är mindre effektiv, försök att skriva eller bli visuell. Någon som kämpar för att prata kan gärna återuppta konversationen på papper, med hjälp av skrivna ord eller bilder.

Sammanfattningsvis

De flesta av tipsen ovan kommer att gälla för samtal med människor inom autismspektrumet i alla åldrar. Men en av de viktigaste sakerna att göra när man pratar med en autistisk vuxen är att ta upp och samtala med dem som du skulle göra med vilken annan vuxen som helst, och inte som om de vore ett barn.

En person med autism kan förstå varje ord som sägs men kan sedan ha svårt att svara verbalt. Det är därför viktigt att inte anta att personen har begränsade färdigheter eller förmågor.

Du ska heller aldrig prata som om den autistiska personen inte är i rummet när du är i en grupp miljö. Genom att visa lämpligt beteende hjälper du också till att visa andra i gruppen hur de bäst kan kommunicera med andra.



Lärande träning

Många autistiska individer uppvisar repetitivt och idiosynkratiskt beteende (detta är känt som stereotypiskt beteende). Livet för människor inom autismspektrumet måste vara förutsägbart och den autistiska individen kan bli mycket orolig eller till och med aggressiv om förändringar införs utan förvarning.

Rutiner är mycket viktiga. Många personer inom autismspektrumet använder listor för att informera dem om vad som kommer närmast och behovet av listan fortsätter även när omgivningen tror att den autistiska individen kan uppgiften väl. Det är vanligt att personer inom autismspektrumet har ett stort intresse för ett visst ämne och då kommer de kommer att undersöka ämnet grundligt.

De kan uppleva följande svårigheter:

- Svårigheter att förutse vad som kommer att hända härnäst, t.ex. komma hem efter att ha shoppat.
- Svårigheter att förstå begreppet fara och konsekvenser, t.ex.: korsa vägen.
- Svårt att använda fantasin och prova något nytt.
- Svårt att planera för framtiden
- Svårigheter att hantera okända situationer

Dessa individer kan vara mer benägna att vara skickliga på att:

- Hålla sig till strukturerade program
- Arbeta med projekt med en tydlig början, mitt och slut
- Ha matematiska och tekniska förmågor

Sammanfattning

Varje autistisk person kommer att uppleva olika nivåer av ovanstående utmaningar och styrkor. Vissa kommer att uppleva vissa utmaningar; andra kan uppleva en annan uppsättning svårigheter helt och hållet. Därför ska alla stödinsatser eller tillvägagångssätt sätta individens specifika utmaningar, styrkor, behov och önskemål i centrum för varje stödprogram.

Några styrkor och egenskaper du kan observera är::

- utmärkt minne
- precision och uppmärksamhet på detaljer
- fokus
- kreativitet
- en preferens för att följa instruktioner och följa regler
- arbeta med strukturerade program
- vara direkt, öppen och ärlig
- kopiering och reproducering (maskering)
- hantera projekt som har en tydlig början, mitt och slut
- erbjuda olika perspektiv
- stark känsla för rent spel och rättvisa

Styrkor och egenskaper bör uppmuntras och främjas på arbetsplatsen. Beröm och uppmuntran kan vara motiverande och stärkande. Vissa personer inom autismspektrumet har svårt att veta vad någon annan tänker. Därför måste beröm uttryckas tydligt.

Utmaningar

Du kan märka att din autistiska kollega eller medarbetare uppvisar svårigheter i:

- lägga sig till med oskrivna sociala regler
- ägna sig åt småprat
- ta saker bokstavigt och missförstå skämt och sarkasm
- föreställa sig vad någon annan tänker..

- förstå komplexiteten i mellanmännsliga relationer
- att bli besatt av en person, plats eller intresse
- hantera oväntade förändringar
- komma ihåg saker i sekvens
- ta beslut
- göra upp planer
- uppleva antingen hyper- eller hypersensitivitet (skillnader i hur de upplever sensoriska input, antingen för mycket eller för lite)
- hitta strategier och verktyg som kan bidra till att minska utmaningarna innebär att styrkorna och egenskaperna kan användas mer effektivt på arbetsplatsen
- Strategier och verktyg för att stödja en autistisk anställd eller kollega kommer att vara specifika för alla. Men några strategier för stöd, som är användbara för autistiska anställda och som också skulle gynna de andra anställda i en organisation är:
 - tydlig och entydig kommunikation, t.ex. "du hittar det bredvid" - betyder det rummet bredvid, byggnaden bredvid eller någon annan bredvid?
 - dagordningar inför möten
 - dagböcker, scheman och påminnelser
 - tydliga regler, policyer och procedurer som följs av alla.
 - förhandsbesked om ändring där så är möjligt
 - en lugn miljö där det är möjligt – lägre belysning, minskat ljud, färre människor
 - tillhandahållande av ett lugnt utrymme dit en person kan dra sig tillbaka.t.

Det är viktigt att prata med dina autistiska medarbetare för att ta reda på vad som skulle hjälpa dem mest. Att ställa frågorna i början av det här kapitlet kommer att ge dig en bra start att bygga vidare på.

Att förbättra kommunikationsförmågan och skapa en inkluderande arbetsmiljö för autistiska individer kan vara fördelaktigt för både medarbetaren och organisationen.

Topptips:

Utbilda dig själv och andra, lär dig mer om autism och hur det påverkar kommunikation och sociala färdigheter. Dela denna information med dina kollegor, chefer och andra intressenter.

Ge utbildning till tränare, chefer och andra anställda i hur man kommunicerar effektivt med autistiska individer. Den här utbildningen skulle kunna täcka saker som vikten av ett tydligt och kortfattat språk, användningen av visuella hjälpmedel och behovet av tydliga instruktioner.

Ta dig tid att lyssna på autistiska individers behov och oro och var flexibel när det gäller att hitta lösningar för att stödja dem. Att vara öppen för feedback och förslag kan bidra till att skapa en mer stödjande och inkluderande arbetsmiljö.

Slutligen, för att effektivt kommunicera med autistiska anställda är det viktigt att vara tydlig, koncis och direkt, använda visuella hjälpmedel, undvika sensorisk överbelastning, ha tålamod, ge positiv förstärkning, vara flexibel och söka input från individen. Nyckeln är att känna igen deras specifika behov och preferenser och arbeta tillsammans för att hitta de bästa och lämpliga kommunikationsstrategierna – kom ihåg att en storlek inte passar alla!



4 värdebaserad utbildning och anställning

a. Arbetsträning och coachningsmetoder för autister.

b. Information till arbetsgivare om viss arbetsträningsintervention för individer inom autismspektrumet från den internationella vetenskapliga litteraturen.

c. Autister kännetecknas av sociala och kommunikativa funktionsnedsättningar som kan orsaka svårigheter att anpassa sig till arbetsmiljön. De flesta uppenbarar svårigheter med att tolka icke-verbala signaler och delta i sociala utbyten, ofta i frånvaro av intellektuella och/eller språkliga funktionsnedsättningar. Dessutom, eftersom autister i allmänhet kännetecknas av specifika intressen, bristande mjuka färdigheter och flexibilitet, motstånd mot förändringar och svårigheter med tids- och stresshantering, kan många uppvisa icke-funktionella beteendemönster som kan störa arbetets utförande. Emellertid har yrkesinriktad rehabilitering, förberedelser för anställningsintervjuer och arbetsplatsstöd utvecklats för att hantera dessa frågor för att säkerställa anpassningen av personen på autismspektrumet till de potentiella kraven på arbetsplatsen och för att garantera utvecklingen av nödvändiga färdigheter. Bevis visar att autistiska individers arbetsprestationer tenderar att öka om de som deltar i deras träning är specialiserade på ämnet. För att uppnå konkurrenskraftig integrerad sysselsättning är det nödvändigt att tillhandahålla kvalitetsprogram och permanent stöd för att tillhandahålla intensiva jobbtjänster och karriärrådgivning. Det stöd som behövs av individer inom autismspektrumet, i syfte att få ett tillfredsställande arbete och behålla sin arbetsställning över tid, bör vara följande:

- börja med att göra en profil av den arbetssökande genom att göra en bedömning och identifiera personliga arbetsmål.
- utbilda den autistiska personen i hur man söker en tjänst och hur man går på respektive anställningsintervju.
- när jobbet har erhållits, fortsätt med utbildning för att göra det möjligt för personen på autismspektrumet att lära sig både jobbkunskaper och alla andra färdigheter som krävs för att utföra jobbet.

- stödja den autistiska personen tills denne kan utföra sin arbetsuppgift så självständigt som möjligt
- säkerställa närvaron av ett permanent utbildningsstöd som garanterar den anställde inom autismspektrumet stöd och assistans vid behov, eller upprätta en s.k. peer mediated intervention (PMI), där den autistiska personen kan få stöd av en utbildad kollega som kan fungera som medlare och förebild.

För att uppnå de förväntade resultaten är traditionella arbetstränings- och coachningsmetoder (t.ex. långvarig verbal undervisning) ofta kontraproduktiva för att hjälpa individer inom autismspektrumet att hitta och behålla ett jobb, så för att korrekt utbilda en autistisk person är de mest användbara lösningarna:

- Beteendeträning (Behavioural skills training (BST) är en beteendeteknik genom vilken tränaren visar och förstärker positiva beteenden som bör upprätthållas och motverkar negativa beteenden.
- Prompting och cueing-procedurer: prompting är en strategi som används för att hjälpa någon steg för steg genom en uppgift att lära sig nya färdigheter. Cueing är en ledtråd eller fungerar som en signal eller förslag och leder inte till ett direkt svar. Ledtrådar tenderar att vara saker som naturligt förekommer i vår miljö som påminner en person om att göra vissa saker och kan vara bild, text eller verbalt eller även med video.
- Modellering är en teknik som används för att visa beteende för en elev som förväntas anta det beteendet under specifika omständigheter..



Det är också möjligt att använda sig av digitala verktyg för att öka de förväntade resultaten och effektivisera utbildnings- och stödprocessen. Bland dessa är de mest effektiva digitala verktygen:

- Simulerad intervjuträning är en mjukvarulösning som skapar en säker och simulerad inlärningsmiljö genom att titta på videor av anställningsintervjuer. En nyckelfråga för autistiska individer som ska få anställning är själva anställningsintervjun. Autistiska individer upplever ofta ångest i intervjusituationer, särskilt med öppna frågor och oväntade avbrott.

- Videomodellering är en interventionsteknik som har använts för att lära ut en mängd olika färdigheter till autistiska individer, genom att använda visuella och auditiva signaler för att hjälpa en person på autismspektrum utveckla specifika beteendemönster, det innebär att skapa korta videoklipp som visar den autistiska personen hur man gör specifika färdigheter eller uppgifter för att hitta och behålla ett jobb med effektiva och lovande resultat.
- VR-teknik. Till skillnad från de två första kategorierna av verktyg, som är icke-immersiva verktyg eftersom den autistiska personen bara är en extern åskådare av en scen som kan replikera för att öva och förbättra, tillåter detta verktyg personen med autism att simulera en intervju eller träna ett nödvändigt beteende, genom en huvudmonterad enhet som ger upplevelsen av faktisk närvaro i den virtuella miljön..

Dessutom finns andra rekommendationer:

- tillhandahålla specifik utbildning om autism till företag som anställer en autistisk individ,
- uppmuntra inrättandet av arbetsplatser med låg stimulans,
- presentera individer inom autismspektrumet med tydliga och entydiga instruktioner om hur de ska utföra jobbet,
- säkerställa flexibla arbetstider.

Etik och etiskt tekniskt utnyttjande

Den omfattande litteraturen om ämnet betraktar IT och digital teknik som en allierad i integration, socialisering, lärande och träningsprocesser för autistiska individer. Detta beror på att tekniken gör det möjligt att använda den visuellt-spatiala kanalen som den vanliga kommunikationskanalen, vilket visar sig vara särskilt effektivt med individer inom autismspektrumet.

Det bör dock inte glömmas bort att IT är ett verktyg för att hjälpa bredare interventions- och behandlingsvägar, som kräver en rigorös design som är skraddarsydd för de specifika behoven hos den befolkning som de riktar sig till och som inte kan betraktas som en enhet som passar alla som nyckeln till att lösa alla problem. Flera etiska och praktiska riskdimensioner måste därför övervägas, som kan uppstå, särskilt på grund av alltför omfattande användning av teknik utan en väl utformad och tydlig interventionsstrategi:

a. En del som är nära kopplad till den etiska dimensionen handlar om integritet och skydd av känsliga uppgifter om individer som använder digitala verktyg, särskilt de i ett sårbart tillstånd som autistiska individer skulle kunna vara. Det är bra att tänka på att utsatta individer är mer benägna att utsättas för olika former av trakasserier och övergrepp. Det är inte bara en fråga om sunt förnuft utan är kopplat till lagar och förordningar även lokala och landsspecifika. Det är därför nödvändigt, innan någon produkt utvecklas, att överväga de relevanta lagarna i de länder där den ska distribueras. Dessutom är det viktigt att överväga Europeiska unionens allmänna dataskyddsregler (GDPR).

b. Ge tydliga och visuella tidsövervakningsfunktioner genom att sätta en timgräns per session, dagligen och veckovis, utöver vilken det inte är möjligt att fortsätta med användningen av det digitala verktyget. Vi bör också komma ihåg att respektera och skydda integritet och känsliga uppgifter.

c. Bevis visar att förhållandet mellan autistiska individer och teknik kan vara kontroversiellt och ta formen av ett sant beroende. Det är framför allt fallet med de digitala produkter som involverar belöningsystemet genom att generera höga nivåer av tillfredsställelse, som till exempel lärande spel som ger underhållande innehåll och belöningar för korrekt utförande av uppgifter. Faktum är att vissa egenskaper hos autistiska individer, såsom problem med belöningsystem, symboliseringsprocesser och verkställande funktioner, gör dem mer benägna att utveckla beroende av videospel och belöna digitala verktyg. Vidare kan överdriven tillfredsställelse förvärra beteendeproblem, aggressivt och utom kontroll beteende vid frustration.

Av denna anledning är det nödvändigt att:

- Ange tydligt innehållet i den utvecklade produkten, vem den riktar sig till, tilldela ett åldersintervall och graden av intellektuell utveckling som krävs för användningen.
- Föreställ dig en medföljande figur för att övervaka och assistera under användning.
- Ge inte bara belöningsystem utan också feedback för att motivera belöningen och möjliggöra insiktsprocessen.
- Ange tydligt reglerna och syftet med enheten.
- Ge tydliga och visuella tidsövervakningsfunktioner genom att sätta en timgräns per session, dagligen och veckovis, utöver vilken det inte är möjligt att fortsätta med användningen av det digitala verktyget.

d. Autistiska individer kan ha stora problem med sociala och kommunikationsmässiga färdigheter. Därför används digitala verktyg ofta som facilitatorer i integrationsprocesser, särskilt om de inkluderar avsnitt som är dedikerade till online-interaktioner, med kollegor, kamrater, utbildare, etc., och virtuell kommunikation. En massiv användning av digital teknik kan dock orsaka en motsatt effekt, särskilt om verktyget blir det enda sättet för kommunikation och social interaktion som är tillgängligt för individer inom autismspektrumet.

Därför:

- Strukturera tydliga regler för användningen av online-kommunikationsverktyg.
- Begränsa sändningen av meddelanden och chattar till specifika tidsluckor.
- Ställ in en maximal gräns för meddelanden som kan skickas per dag.
- Upprätta en maximal timgräns för kontinuerlig chattanvändning per dag.
- Skapa chatt- och meddelandetjänster med visuella verktyg som uttryckssymboler, gifs etc. som stödjer individerna i att förmedla önskade budskap.
- Föreslå vis-a-vis ögonblick av aggregering.
- Förse autistiska individer med utbildade personer att kontakta, som fungerar som sociala förmedlare och kan vägleda dem i interaktion och vid behov även i att dechiffrera textmeddelanden och chattar

e. Avråd från att använda digitala och tekniska verktyg självständigt, utan stöd från någon att övervaka och assistera, utanför de utbildningsprogram för vilka verktygen är skapade och avsedda. Detta beror på att, oavsett vilka verktyg som ger höga nivåer av tillfredsställelse, kan fortsatt användning av digitala verktyg leda, mer generellt, till nya problem med mönster och beteenden. I denna mening skulle det vara användbart att:

- Utbilda, genom utbildningsmaterial, individer som kan stödja en autist

person vid användning av tekniska och digitala verktyg. Denna utbildning bör omfatta allmänt innehåll såsom risker och resurser med digitala verktyg och specifikt innehåll samt hur användning och utbildningsmål för vilka det specifika verktyget är avsett.

- Ge tydliga och visuella tidsövervakningsfunktioner genom att sätta en timgräns per session, dagligen och veckovis, utöver vilken det inte är möjligt att fortsätta med användningen av det digitala verktygetl.

f. Verktöget måste innehålla tydliga, otvetydiga, icke-gåtfulla meddelanden med, om nödvändigt, bilder och videor för att stödja innehållet. Skapa inkluderande arbetsplatser. Tips för att stödja anställda.





5 Arbetsplatser: Tips för att stödja anställda med autism

Arbetsmiljön kan vara en utmaning för autistiska anställda. Det kan vara motstridigt och alierande, vilket bara orsakar ytterligare nöd och en känsla av utanförskap. Därför bör arbetsgivare vara proaktiva i att stödja individer inom autismspektrumet för att skapa en mer inkluderande arbetsplats och kultur. Det finns en mängd olika tips och strategier som arbetsgivare kan använda för att främja en stödjande och inkluderande arbetsplats och arbetskultur där autistiska anställda kan trivas, men det är viktigt att komma ihåg att stödet beror på personens individuella behov, men följande åtgärder och tips kan vara till nytta:

STÖD PÅ JOBBET

- **Jobbdesign:** Att anpassa arbetsbeskrivning och ansvar anpassade till styrkor och förmågor hos de anställda inom autismspektrumet kan hjälpa till att nå deras potential. Noggrant definierade jobbroller och motsvarande förväntningar kan säkerställa att de är bekväma med sin roll och uppnår sin position.
- **Flexibilitet och stabilitet:** Boende som tillåter flexibilitet, men som också ger en känsla av stabilitet, kan skapa en atmosfär av balans för en autistisk anställd. Att etablera en förutsägbar rutin, meddela förändringar i förväg och erbjuda flexibla starttider och arbetsmönster kan ge mer kontroll och trygg känsla.
- **Arbetsmiljö:** Att anpassa arbetsmiljön är ett annat sätt att skapa en inkluderande arbetsmiljö för en anställd inom autismspektrumet. Detta kan innebära sensorvänliga alternativ som brusreducerande hörlurar eller öronproppar, belysning, ett avskilt område borta från distraktioner och grad av trängsel, enkel navigering i arbetsytan, såväl som antalet avbrott under arbetstiden. Dessutom bör en lugn, konsekvent, välkomnande, respektfull, förutsägbar, stödjande och pålitlig miljö främjas.

- **Arbetsplatskommunikation:** På grund av svårigheter i kommunikation och social interaktion är ett viktigt steg att identifiera och förklara normativt beteende och kommunikationsmetoder på arbetsplatsen för autistiska anställda. Att ge dem tillräckligt med tid att svara på verbal kommunikation och tillåta flera kommunikationskanaler, både muntlig och skriftlig, kan också hjälpa dem att kommunicera mer effektivt.

INKLUSIV ARBETSKULTUR

- **Stödsystem:** Bygga ett naturligt stödsystem som involverar medarbetare, arbetsledare, arbetsspecialister, familjemedlemmar eller vänner för att hjälpa anställda inom autismspektrumet på olika sätt, såsom transport från och till jobbet, förklara, vägleda och påminna dem om sina uppgifter. En medarbetare som mentor med förbättrade färdigheter som arbetar med den autistiska personen kan hjälpa till med alla potentiella problem, förespråka dem vid behov och översätta kommunikation i enklare termer. Detta kan vara en mycket kostnadseffektiv strategi, samt främja inkludering på arbetsplatsen.



Dessutom kan externa stödorganisationer och samhällsresurser vara användbara för jobb mentorskap, coaching och specialiserad rådgivning för att hjälpa dem att lyckas på arbetsplatsen.

- **Utbildning:** Företag bör prioritera kontinuerlig utbildning för chefer och kollegor om autism. Att organisera en utbildning om autism, som genomförs med den autistiska personens samtycke, kommer att hjälpa personalen att känna igen och svara på de unika kommunikations- och arbetssätten hos kollegan inom autismspektrumet och informeras om medvetenhetskampanjer och andra initiativ för att minska stigma.
- **Använda teknik:** Verktyg som personliga digitala assistenter, e-postprogram och automatiserade schemalägningsprogram kan hjälpa en autistisk person att hantera sin tid och hålla deadlines på jobbet. Alternativa former av kommunikation som snabbmeddelanden, text till tal, röstigenkänning och piktogram kan också hjälpa till att kommunicera sina idéer lättare.



6 Digital läskunnighet för unga med autism

vilka digitala behov är specifika för autism??

Digitala verktyg har utformats för att stödja inlärningsprocessen för autister. Befintliga lösningar försöker möjliggöra effektivare kommunikation av information mellan lärare och elever inom autismspektrumet, tillhandahålla robotkompisar för autistiska personer för att hjälpa dem att känna sig mer bekväma i utbildningsmiljöer samt underlätta assisterande lärande med förstärkt verklighet (AR). Digitala verktyg hjälper också autister att hantera sin ångest eller att slappna av, samtidigt som de förbättrar deras förmåga att kommunicera och utveckla sina sociala färdigheter.

<https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/blog/digital-technologies-supporting-persons-on-the-autism-spectrum/>

Säkerhetsfrågor

Med teknik kan tendensen att utföra tvångsmässiga, repetitiva beteenden innebära att upprepade gånger spela samma spel, ladda samma bild eller sida eller utföra en datoriserad uppgift om och om igen. Människor som behöver repetitiva sensoriska input som ett sätt att hantera stress kan dra nytta av den snabba tillgången till svar som internet kan ge. Ett snabbt utbud av bilder eller handlingar kan dock också mata repetitiva beteenden, vilket kan uppmuntra till beroende av vissa spel, bilder eller besöka samma webbplats om och om igen.

<https://autismspectrumnews.org/technology-safety-guide-for-parents-of-children-with-autism/>

Unga människor inom autismspektrumet löper högre risk för tvångsmässig internetanvändning, exponering för olämpligt material online, offer för nättroll,

cybernätmobbing och sömnstörningar. Unga autister använder internet mer än neurotypiska människor, och deras föräldrar rapporterar att de märker fler negativa effekter av internetanvändning.



Autism och ångest går ofta hand i hand. Även om användningen av teknik ofta kan minska ångest för personer inom autismspektrumet, är för mycket skärmtid känt för att vara problematiskt för alla människor. Till exempel finns det en ökad risk för både ångest och depression för alla när det finns höga nivåer av skärmtid, men autister kan vara mer utsatta än andra eftersom de är mer benägna att få ångest och mer benägna att ha tvångsmässiga problem. Faktum är, att personer inom autismspektrumet har en större risk att utveckla ett beroende av sociala medier, och internetberoende kan vara mer utbrett, eftersom de kan attraheras mer av bekvämligheten och stimulansen av att använda en datoriserad enhet.

<https://autismspectrumnews.org/technology-safety-guide-for-parents-of-children-with-autism/>



7 Integrerad teknisk innovation

Att hjälpa arbetsgivare att förstå att teknik som Virtual Reality (VR) kan hjälpa deras autistiska arbetsstyrka.

När du har svårt att uttrycka dig kan det vara väldigt svårt att skriva CV. Anställningsintervjuer kan vara nästan omöjliga. Som ett resultat blir många inom autismspektrumet ofta avskrivna som dåliga kommunikatörer vid intervjuer. När de väl fått ett jobb är autistiska vuxna också mer benägna att byta jobb eller arbeta i positioner de är överkvalificerade för.

Arbetsgivare inser mer och mer att det finns betydande fördelar med att rekrytera personal inom autismspektrumet för vissa roller. Faktum är att i den allt mer digitala världen kan egenskaper som en förmåga att känna igen mönster, uppmärksamhet på detaljer, uthållighet och extrema nivåer av koncentration vara en positiv fördel i roller som dataanalys och testning.

Utveckling och testning av mjukvara innebär en kombination av uppgifter som kräver intensivt fokus. Detta erkändes nyligen av den irländska avdelningen för sysselsättning och lärande, som sökte upp fyra ungdomar inom det autistiska spektrumet för att delta i deras Software Testers Academy, en intensiv 10-veckors utbildningskurs. Alla fyra autistiska deltagare slutade med heltidsjobb i mjukvarutestning.

<https://www.irishtimes.com/business/2016/05/10/news/autism-works-for-digital-companies-510116/>

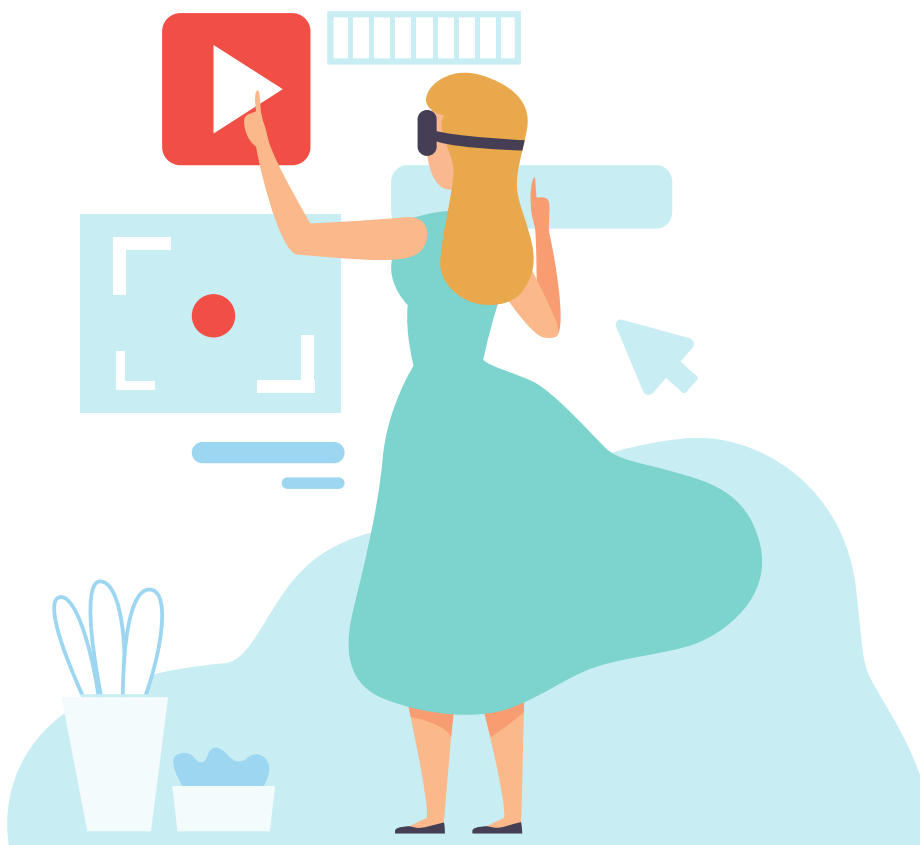
VR har också använts för att förbereda autister för att tala inför publik. Genom att använda en publik av avatarer som försvann om ögonkontakt inte togs av autistiska talare, uppmuntrades de att se sig omkring i rummet, snarare än bara framåt. Spelet att hålla avatarerna på skärmen möttes av bra respons från deltagarna på autismspektrumet. Detta är ett bra verktyg som även kan användas för äldre för att förbereda dem för olika situationer på arbetsplatsen.

Fobier som ofta drabbar autister har också angripits med VR. Dessa fobier kan innefatta men är inte begränsade till rädsla för kollektivtrafik, klassrum, ballonger och djur. Kognitiv beteendeterapi (KBT) kan användas för att bekämpa effekterna av dessa fobier, men för att dra full nytta av KBT bör visualisering och fantasi användas - dessa aktiviteter kan vara en svårighet för dem inom autismspektrumet.

För att ta itu med detta problem undersökte en nyligen genomförd studie effekten av att använda immersiv terapi för att behandla fobier hos autistiska personer.

Forskningen utfördes i Blue Room, en erfarenhet som utvecklades av specialister vid Newcastle University, Storbritannien, som arbetar tillsammans med det innovativa teknikföretaget Third Eye Neurotech.

<https://www.forbes.com/sites/solrogers/2019/04/03/how-virtual-reality-can-help-those-with-autism/?sh=5632e493198e>



Topptips!

- Ge tydlig och strukturerad utbildning med fortsatt uppföljning
- Fråga om sensoriska distraktioner och gör relevanta justeringar
- Ge visuellt stöd t.ex. tidtabell, dagböcker och appar
- Kommunicera eventuella ändringar i ett schema eller arbetsuppgift så tidigt som möjligt, för att ge din medarbetare tid att anpassa sig.



8 Att förbättra produktiviteten för arbetsgivare

Många online-artiklar ger intressanta insikter och rekommendationer om vad autister kan göra för att framgångsrikt komma åt arbetsmarknaden. I följande stycken kommer läsarna att hitta konkreta rekommendationer för: 1) jobbscouting; 2) produktivitet och välbefinnande i yrkes- och arbetsmiljöer.

Rekommendationer för jobbscouting

I det här avsnittet ger vi några tips som du kan undersöka för att närma dig arbetsmarknaden och gå igenom rekryteringsprocessen med tillförsikt.

Följande rekommendationer är inte branschspecifika och kan tillämpas oavsett yrke/roll som är kopplad till den.

Var medveten om dina styrkor och svagheter

Den allra första rekommendationen att närma sig arbetsmarknaden är att vara mycket medveten om vad som kan vara dina styrkor och svagheter. Här är några exempel på vägledande frågor som kan underlätta processen:

1. Är jag bekväm med mycket information?
2. Är jag en person som enkelt kan hantera mer än en uppgift samtidigt?
3. Är jag tillfreds i en bullrig miljö?
4. Är jag bra på social kommunikation?

Genom att vara medveten om dina svagheter och styrkor kan du lättare filtrera de jobb möjligheter som finns som kan fungera för dig.

Det är också mycket fördelaktigt att ha en djupgående förståelse för alla kontextuella faktorer som kan utlösa ytterligare möjligheter och din förmåga att verkligen dra nytta av dina styrkor.

Typiska kontextuella faktorer av denna karaktär relaterar till:

1. Nivå av specialisering som krävs av den givna arbetsmöjligheten (dvs. "har jag de färdigheter, kunskaper och kompetenser som behövs för att utföra de uppgifter och aktiviteter som är associerade med denna roll?")
2. Arbetsinställningar, inklusive schemat och arbetstidens rytm, och förutsägbarheten i arbetsrutinen.
3. Redan existerande onboarding-program för autister och allmän medvetenhetsnivå för organisationen om ämnena mångfald och inkludering (dvs. det är vanligt att många organisationer avslöjar mål och prestationer på sin företagswebbsida/profiler i sociala medier som en vänlig och öppen miljö för alla. Detta kan säkert representera ett element som du vill ta hänsyn till när du letar efter ditt ideala yrke)
4. Etc...

Gör dig bekväm under intervjun

Ditt mål är att underlätta för intervjuaren att förstå vad som kan vara dina specifika behov och de saker som skulle hjälpa dig att utföra och utföra dina dagliga uppgifter. En typisk begäran som du kan göra till din potentiella framtida arbetsgivare är: are:

- Kortfattad och omfattande checklista med riktlinjer och instruktioner (dvs allmänna referenser) kopplade till din roll inom organisationen.
- Samlande av dina aktiviteter i ytterligare deluppgifter, var och en med en exakt deadline och förväntat resultat.
- Regelbunden aktivitetskalender på vecko- och/eller månadsbasis, beroende på dina önskemål.

Generellt sett finns det några enkla saker du kan göra för att göra ett gott intryck och förstå om det verkligen är den här platsen du vill arbeta på:

- Förbered i förväg en kort introduktion av dig själv och se till att lyfta fram färdigheter, kompetenser och kunskaper
- Ta chansen att ställa så många frågor du kan till din intervjuare för att veta mer om platsen, dina framtida kollegor och din eventuella roll
- Dela öppet och rättvist de saker som kan försätta dig i obehag och diskutera med din intervjuare om lämpliga lösningar / fördelaktiga alternativ

Rekommendationer för produktivitet och välbefinnande på arbetsplatsen

I det här avsnittet undersöker vi några tips som du kan lita på för att göra din onboarding-process smidigare och bekvämare.

Om sociala och kommunikationsmässiga färdigheter

Om du upplever att du kämpar med sociala interaktioner, eller mer generellt med interpersonell kommunikation, kan du definitivt aktivera de triggers som

hjälper dig att bättre hantera de faktorer som orsakar stress och obehag:

1. Om du har svårt att behålla och bearbeta information när du utsätts för för mycket miljöstimuli, be din samtalspartner att hålla diskussionen någon annanstans, eventuellt på en plats på kontoret som är mycket tystare och lämplig för dig
2. Om du har svårt att få känslan av metaforisk och/eller verbal kommunikation, be dina kollegor att omformulera sina meningar.
3. Om du har svårigheter med att interagera ansikte mot ansikte i allmänhet, be dina kollegor att genomföra kommunikationen på olika andra sätt (till exempel via e-post)



Hantera din tid och agenda

Alla nya uppdrag som du kommer att ansvara för omfattar:

- Innehåll, detaljerad omfattning av det givna
- Uppgift och åtgärder, som beskriver uppsättningen av delaktiviteter som leder till dess genomförande
- Leveranser, som beskriver det konkreta förväntade resultatet
- Deadlines, som beskriver det ögonblick då leveransen ska vara klar

Du kan överväga att tillsammans med dina arbetsgivare planera en gemensamt överenskommen aktivitetskalender som passar både dina och dina kollegors behov. Om du lyckas lägga en strategi för din agenda med få, förutsägbara och lättbearbetade uppgifter, blir det mycket lättare för dig att hantera din arbetsbelastning och leverera de resultat som förväntas av dig.

Att hantera sensoriska stimuli

Detta är ganska självförklarande: om du har någon specifik förfrågan om boende som är avgörande för att underlätta en bekväm arbetsmiljö för dig, se till att dela det med din arbetsgivare / personalteam (HR) / vem som helst som kan hjälpa dig.

Du kan skapa en arbetsplats för dig själv som bidrar till att minska distraktion och göra dig mer bekväm med att gå igenom din dagliga rutin.

Hantera stressiga situationer

Trots deras bästa ansträngningar kanske vissa organisationer (ännu) inte är helt utbildade och bekanta med ämnet och program för mångfald och inkludering. Din introduktionsprocess kan också vara en lärorik upplevelse för dem.

Du kanske är för naiv om du tror att du inte kommer att uppleva några motgångar. I det här sista stycket kommer du att introduceras till typiska problemsituationer och enkla sätt att hantera dem effektivt:

- Känsla av isolering. Försök att gradvis involvera och engagera dig i småprat under dessa korta pauser som är så typiska för kontorets dagliga liv. Ta steg för steg, börja till exempel ta kaffe med dina kollegor i cafeterian, eller gå på lunch tillsammans med några av dina kollegor som du känner att du har en koppling till
- Ångest. Var öppen med och dela din känsla med någon du litar på och/eller som kan hjälpa dig att övervinna detta jobbiga ögonblick
- Diskriminering av något slag. Om du känner att du är målet för skadliga kommentarer och handlingar, ta upp situationen omedelbart med din arbetsgivare/organisationens HR och berätta om händelserna som orsakat denna situation.



9 Ansvarsfulla arbetsmetoder

Mot en autismvänlig arbetsmiljö: kort guide för arbetsgivare

Under hela vår undersökning kom vi i kontakt med många publikationer som behandlade ämnet hur man sköter autismvänliga miljöer. Förutom de uppenbara nyansskillnaderna mellan varje publikation, insåg vi snart att det finns en gemensam struktur hos dessa resurser:

Fördelar med att anställa autister

Bortsett från de uppenbara sociala och moraliska motiven som finns bakom anställningen av en autistisk person, ger vetenskaplig och affärlitteratur många bevis på fördelarna som kommer med en mångsidig arbetsstyrka - autistiska anställda utmärker sig i problemlösning, fokus, logik, hög tillförlitlighet, minne och tydlig uppfattning om detaljer.

För det mesta är människor inom autismspektrumet anställda inom IT och inom STEAM-området (vetenskap, teknik, ingenjörskonst, konst, matematik), och mer i allmänhet, i icke-IT-sektorer som fortfarande är mycket data-baserade - i yrken som gör att de kan dra nytta av sina kvantitativa färdigheter.

Sätter saker i rörelse: hur man attraherar autistiska talanger

För organisationer som för första gången närmar sig sin väg mot en vänlig arbetsmiljö för autister är det ytterst viktigt att inse utmaningarna och de problem som hör ihop med det - först och främst upplägget av rekryteringsprocessen. Människor inom autismspektrumet har svårigheter med att:

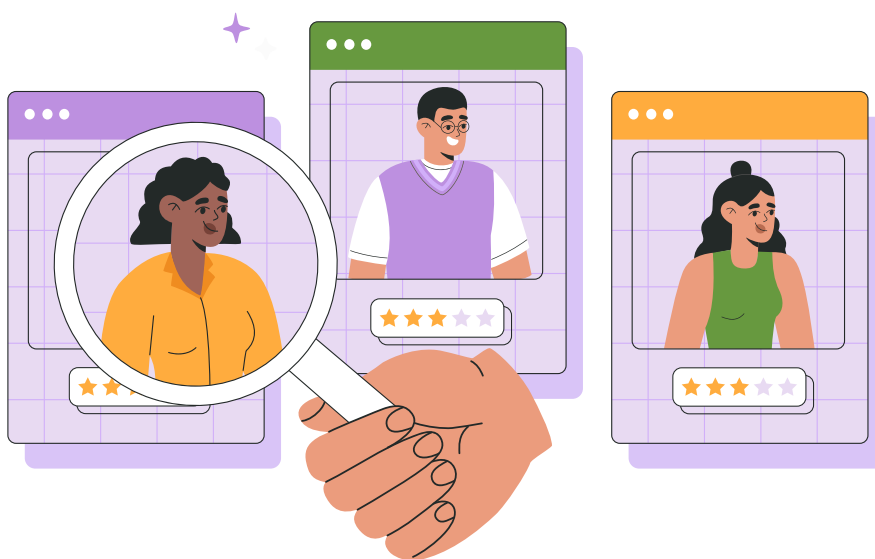
1. förstå sociala normer, attityder och beteenden naturligt hämtade från neurotypiska människor.
2. interagera med människor och avkoda icke-verbal kommunikation och abstrakta idéer.
3. hantera miljöstimulans (sensoriska) stimuli.

Detta är alla delar som arbetsgivare bör ta i beaktande för att omforma sin rekryteringsprocess därefter. Baserat på vår bedömning kan de viktigaste fördelarna för arbetsgivare sammanfattas enligt följande:

Sörja för inkluderande jobbbannonsering och avstå från traditionell affärsjargong. Tänk mycket noga på de ord som du väljer för att integrera ditt erbjudande, var så specifika och okomplicerade som möjligt och markera exakt de specifika färdigheter, kompetenser och kunskaper som du är intresserad av.

Avslöja din avsikt. Om du är intresserad av autistiska talanger, var tydlig om det. Detta är en öppen attityd från din sida för att hjälpa dina potentiella kandidater att filtrera och känna igen vilka möjligheter som finns tillgängliga för dem.

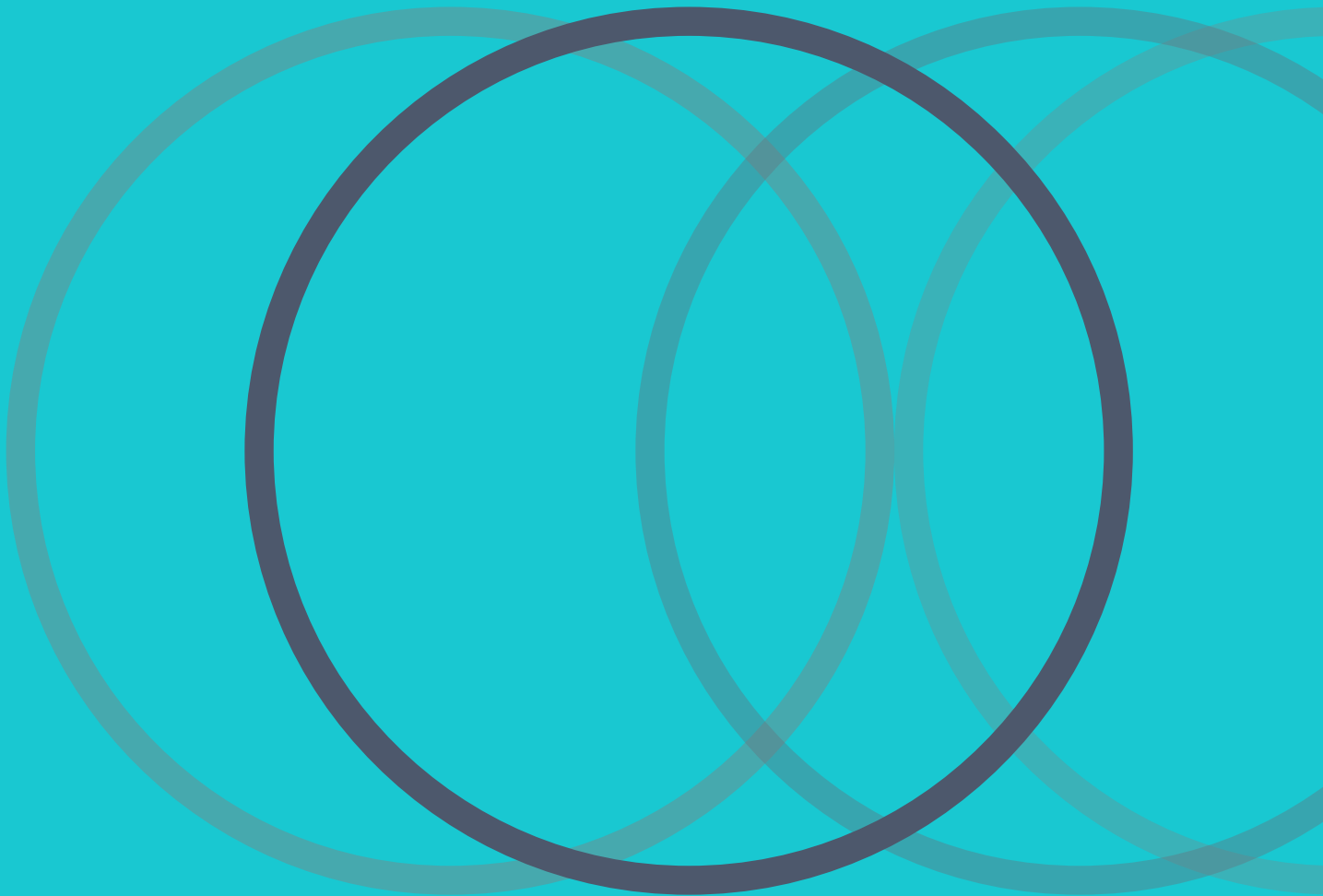
Var proaktiv inom rätt nätverk. Om du är intresserad av att rekrytera autister, överväg att rådgöra med lokala organisationer/föreningar som hjälper människor inom autismspektrumet. I många fall fungerar sådana typer av anläggningar (i olika skala beroende på deras dimension) också som "anställningscentrum" och underlättar anställningsbarhetstjänsterna för deras företrädare. De kan också konsultera din organisations autismvänliga praxis för rekrytering som helhet och ta hand om det första urvalet för din räkning, vilket underlättar din introduktion till den mest lämpliga kandidaten för det jobberbjudandet.



Om din organisation förlitar sig på automatiserade rekryteringssystem, var mycket hänsynsfull med det. Särskilt i fallet med organisationer som för första gången närmar sig denna typ av process, kanske dessa system ännu inte är skräddarsydda för att möta de nya nödvändigheter som kommer med denna icke-traditionella rekrytering. Mer generellt, se till att varje steg som leder till den formella intervjun (d.v.s. förberedande av ett ansökningsformulär) bör vara autismvänligt till sin uppbyggnad och tillräckligt konfidentiellt för att tillåta sökanden att avslöja sin diagnos. Till exempel så kan du överväga att förbereda ett separat formulär för enbart autistiska kandidater.

Intervjun representerar det främsta hindret för neuro-diversa människor på grund av själva arten av deras diagnos. Praktiken konsoliderade några viktiga vägledande principer som alla rekryterare kan använda för att göra kandidaterna lugna:

- Kommunicera tidpunkt och plats för intervjun i förväg
- Dela med kandidaterna vad de kan förvänta sig under mötet
- Fråga kandidaten om hen har några specifika krav på inramningen av rummet där intervjun kommer att äga rum
- Om kandidaterna begär det, tillåt närvaron av en person som kandidaten kan använda som stöd
- Var mycket kortfattad och direkt i dina frågor – kom ihåg att undvika abstrakt språk och metaforer, det är också bättre att undvika öppna frågor och hypotetiska scenarier
- Välj en skicklighetsbaserad intervju som kompletteras med praktiska tester och övningar
- Undvik gruppintervjuer och andra potentiella scenarion
- Introducera kandidaterna i detalj till de roller, ansvar och uppgifter som de kommer att ansvara för
- Var redo för en icke-konventionell interaktion – kandidaten är inte den enda personen som borde utmana sin komfortzon...
- Mer generellt, och om relevant, ge kandidaterna all information de behöver för att förstå arbetsmiljön som de kommer att befinna sig i
- ...kom ihåg samtidigt att kandidater inte bör överbelastas med input. Kontrollera med kandidaterna om de vill / de är okej med att ta emot ny mängd information.



Sektion B – Bäst praxis

Bäst praxis i Sverige



Leksaker som fidget spinners kan vara viktiga koncentrationshjälpmedel för autistiska arbetare.

Kontext

Full delaktighet i samhället är det främsta målet i Sveriges handikappolitik

Sveriges nationella mål för funktionshinder bygger på FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Sveriges politik är att "nå rättvisa levnadsvillkor och fullt deltagande i ett mångsidigt samhälle för personer med funktionsnedsättning".

Sveriges handikappolitik

Inledning

För tjugo år sedan fastslog redan artikel 15 i Europarådets europeiska sociala stadga från 1996 att för att "säkra för personer med funktionshinder, oavsett ålder och arten och ursprunget av deras funktionshinder, effektivt utövande av rätten till självständighet, social integration och deltagande i samhällets liv", åtar sig Europarådets medlemsstater, "att vidta nödvändiga åtgärder" för att ge personer med funktionshinder "vägledning, utbildning och yrkesutbildning inom ramen för allmänna system där så är möjligt genom specialiserade organ, offentliga eller privata", och "att främja deras tillgång till sysselsättning genom alla åtgärder som tenderar att

uppmuntra arbetsgivare att anställa och behålla personer med funktionsnedsättning i den ordinarie arbetsmiljön och att anpassa arbetsförhållandena till de funktionshindrades behov, eller, om detta inte är möjligt på grund av funktionsnedsättningen, genom att ordna eller skapa skyddad anställning enligt funktionsvariation.

Intressenter

Den svenska regeringen och riksdagen fastställer riktlinjer för politiken, främst genom lagstiftning. Statliga myndigheter har ett nationellt ansvar för specifika sektorer, inklusive utbildning, sjukvård och sysselsättning.

Regionråden ansvarar för hälso- och sjukvården.

De 290 svenska kommunerna ansvarar bland annat för utbildning och socialtjänst.

Metod

Arbetsförmedlingen har fått i uppdrag av regeringen att hjälpa fler personer med funktionsnedsättning att få arbete.

Arbetsgivare som anställer personer vars arbetsförmåga är begränsad har ibland rätt till lönebidrag. Den statligt ägda tjänste- och varuleverantören Samhall erbjuder personer med funktionsnedsättning ett meningsfullt arbete som främjar deras personliga utveckling.

Rekommendationer/Topptips

Även om rekrytering och rimliga anpassningar är viktiga steg för att lokalisera, anställa och behålla autistisk personal, är det viktigt att dessa åtgärder backas upp av en kultur av autisacceptans på arbetsplatsen. Även om många organisationer kan anta att de kanske inte behöver göra ändringar i sin praxis såvida inte en anställd beslutar sig för att avslöja sig som autistisk och gör en begäran om anpassning, finns det också flera saker en arbetsgivare kan göra för att göra sin arbetsplats mer stödjande för autistisk personal innan någon måste begära det.

Bäst praxis i Italien



Typ

Ministerial Decree - law no. 146/2021

Titel & år & institutioner involverade

Gäller sedan dec 2021, artikel 12. Justitieministeriet

Sammanfattning

Det interministeriella dekretet godkänner bibehållna och skattemässiga incitament till alla nystartade företag med social påverkan som anställer arbetare inom autismspektrumet som anställda eller medarbetare under en period av minst ett år, i en andel som är lika med eller större än två tredjedelar av det totala antalet arbetskraft.

Målgrupper

Autister och nystartade företag med social påverkan

Prioriterade frågor och åtgärdsområden

Brådskande åtgärder i ekonomiska och skattemässiga frågor, för att skydda arbete och för icke uppskjutbara behov.

Föreslagna åtgärder för inklusive anställning (om någon)

Anledningen ligger bakom möjligheten till incitament, tack vare ad-hoc ekonomiska incitament, anställningsbarhet för autister inom något av de områden där Innovative Social Impact Start Ups verkar:

- Socialhjälp och sjukvård
- Utbildning och träning
- Miljöskydd
- Valorisering av kulturarv och social turism
- Universitets- och efteruniversitetsutbildning, forskning och tillhandahållande av kulturella tjänster, utbildning och utbildning tjänster som syftar till att förhindra skolavhopp.
- Andra tjänster som är avgörande för sociala företag

Resurslänk



Typ

Law Proposal no.2306

Titel & år & institutioner involverade

presenterades för deputeradekammaren för första gången i april 2018, för närvarande under bedömning och granskning av sex olika kommissioner

Sammanfattning

Lagförslaget introducerar utbildnings- och kapacitetsuppbyggnadsmöjligheter som syftar till att utbilda näringslivets handledare och andra yrkesverksamma från hälsosektorerna som "tekniker" för anställningsbarhet för autister inom agrobranschen

Målgrupper

Autister och agroföretag

Prioriterade frågor och åtgärdsområden

Värt att nämna fokuset på agro-affärssektorn, som till stor del representerar Italiens ekonomiska och sysselsättningsmotor.

Åtgärder som föreslås för inkluderande sysselsättning

Förutom kvalifikationerna för "tekniker" för anställningsbarhet och coaching av autister inom jordbruksbranschen, innehåller förslaget även skattemässiga incitament för jordbruksföretag som får tillgång till och främjar deras stöd till initiativet

Resurslänk



Bäst praxis i Belgien



Kontext

DiversiCom strävar efter uppdraget att stödja mångfald på arbetsmarknaden genom att underlätta ansökningsprocessen för personer med funktionsnedsättning, inklusive autister, vilket gör att de kan anställas baserat på deras kompetens och färdigheter.

Inledning

DiversiComs uppdrag kretsar kring tre kärnpunkter:

1. att öka andelen anställda med funktionshinder i Belgien
2. att stödja ett mångsidigt arbetslag genom en öppen rekryteringsprocess för kandidater med funktionsnedsättning
3. att uppmuntra företag och anställda med funktionsnedsättningar att visa upp sin framgång och inspirera andra organisationer

Intressenter

DiversiCom samarbetar direkt med den Brysselbaserade gymnasieskolan 'École des 4 Vents' genom att erbjuda autistiska tonåringar - medan de fortfarande går i skolan - arbetserfarenhet i företag för att förbereda dem för deras framtida integration på arbetsplatsen. De säkerställer också denna kontinuitet i stödet genom att underlätta elevernas tillgång till den öppna arbetsmarknaden efter att de har avslutat sin utbildning

Metod

DiversiCom, som startade 2014, erbjuder följande aktiviteter:

- stöd till arbetssökande med funktionsnedsättning
- ge råd till de inblandade företagen under rekryteringsprocessens olika faser
- skapa länkar mellan arbetssökande och företag
- kommunicera/dela bästa praxis samt potentiella förändringar

Rekommendationer/Topptips

- ta hänsyn till funktionsnedsättningen hos den autistiska arbets kandidaten
- fokusera på kompetensen hos den autistiska jobb kandidaten
- dra nytta av de starka tillgångar autistiska jobb kandidater kan erbjuda



Innovativ yrkesutbildning för autism <https://ivea-project.eu/>

Kontext

IVEA var ett prisbelönt Erasmus+-projekt som involverade Autism-Europa och dess partners var baserade i Portugal, Spanien, Ungern och Grekland.

Inledning

Projektet Innovative Vocational Education for Autism (IVEA), som löpte mellan 2018 och 2021, syftade till att främja social integration för autister genom anställning genom att utveckla en holistisk europeisk guide.

Intressenter

Projektet sammanförde universitet, autismföreningar, yrkesverksamma såväl som yrkesutbildnings- och IT-leverantörer för att skapa en ny europeisk guide för effektiv yrkesutbildning av autister för att bidra till deras framgångsrika anställning. Mer information finns [här](#).

Metod

En utbildningskurs (pilotstudie) för autistiska ungdomar genomfördes efter att en analys av arbetsgivarnas behov och förväntningar genomförts. Tio möten ansikte mot ansikte med deltagande autister gav många idéer om hur man bäst förbereder framtida medarbetare.

En utbildningskurs (pilotstudie) för arbetsgivare genomfördes med tre sessioner ansikte mot ansikte fokuserade på en intensiv praktisk förberedelse för ett intresserad team av deltagare, som sträckte sig till olika avdelningar på företagen. Praktikplatser för de autistiska ungdomarna inrättades också som gav tränare och praktikanter möjlighet att utbyta kunskap och erfarenheter

Rekommendationer/Topptips

- Utveckla mjuka färdigheter (kommunikation / social interaktion)
- Hantera övergångar från utbildning till arbete eller från ett jobb till ett annat
- Att ta hänsyn till andras perspektiv
- Reagera korrekt på kritik och beröm
- Ta itu med problemlösning på arbetsplatsen

Bäst praxis i Frankrike



Kontext

Autism och sysselsättning: Stödja personer med autism att hitta arbete

Inledning

Avencod grundades 2016 och är ett företag vars affärsmodell bygger på inkludering av personer med funktionsnedsättning och specifikt personer med autism inom den digitala industrin. Företaget erbjuder även sina kunder en upplevelse med social dimension inom digital outsourcing.

Avencod anställer personer med funktionshinder, mestadels autister, och utbildar dem mellan 18 månader och två år för att hjälpa dem att integreras i yrkeslivet och få bättre anställbarhet.

Avencod säkerställer att de tilldelar sina anställda uppgifter med hänsyn till individuella behov och förmågor.

Intressenter

- Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES
- FONDATION ORANGE
- ATYPIQ - Association Asperger & Autiste de haut niveau
- AMADEUS
- CAPGEMINI ENGINEERING
- CGI
- SOPRA STERIA

Metod

Avencods strategi för korrekt integration av sina anställda bygger på två punkter. För det första teknik med förbättrad tillgång till utbildning för kompetensförbättring, och anställda som stöds av långsiktiga Avencoders. För det andra förståelse för mellanmännsliga utbyten inom ett stort företag eller IT-avdelning i synnerhet för att skapa förtroende och förbättra empatin mellan chef och medarbetare.

Rekommendationer/Topptips

- Tekniska färdigheter är inte tillräckligt, fokusera på interpersonella färdigheter också.
- Skapa ett hållbart mentor-/adeptsystem som involverar mer erfarna autistiska anställda (om det finns)
- Se till att träningsupplägget är så autentiskt som möjligt.



Kontext

Anställning och utbildning av autister

Inledning

2017 skapades den första solidaritetsrestaurangen Café Joyeux, som sysselsätter och utbildar personer med intellektuella funktionsnedsättningar. Förutom att tillhandahålla en innovativ lösning för inkludering av de personer som rekryteras, har Café Joyeux för avsikt att reparera den stora klyftan och ojämlikheten i anställningen för personer med intellektuella funktionsnedsättningar.

Intressenter

15 kaféer i Frankrike och utomlands
45 chefer och cateringproffs

Metod

1. Rekrytering som praktikant
2. Kompetensbedömningsspecialister inom HR, management, matlagning och specialutbildare.
3. Tilldela funktion anpassad efter deras förmågor.
4. Träning

Rekommendationer/Topptips

- Utforska förmågor och färdigheter hos en autistisk person i förhållande till arbetskrav
- Utbildning skräddarsydd efter färdigheter och talanger
- Ta med olika experter från arbetsområdet
- Skapa en välkomnande och inkluderande miljö för att avslöja sina talanger
- Upprätta ett hållbart sysselsättningsystem i alla faser för att främja behållande av jobben.
- Använda sociala mediers kraft för att skapa en medvetenhet om anställning av autistiska personer.

Bäst praxis i Irland



Kontext

Aspire Ireland och Aspire Productions

Inledning

Aspire Ireland är ett socialt företagsmedieföretag för begåvade kreativa personer inom autismspektrumet.

Aspire Ireland "föreställer sig en värld där autister har samma möjligheter att arbeta, umgås och delta som alla andra."

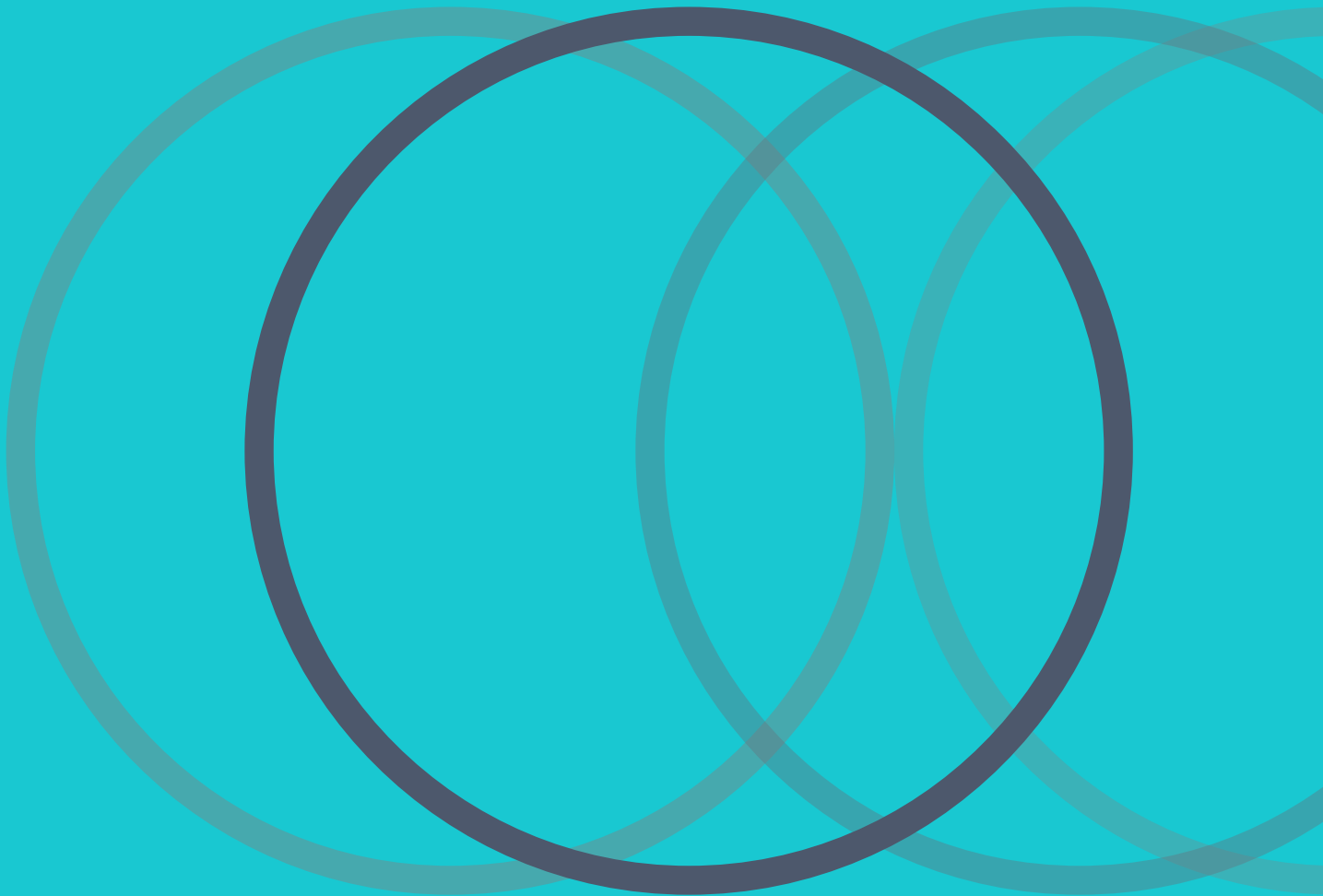


Kontext

My Access Hub fungerar genom att använda eLearning och Virtual Reality för att fördjupa anställda i scenarier som utbildar dem om hur små saker på deras arbetsplats kan ha en enorm inverkan på de anställda.

Inledning

”Det handlar om att använda teknik för att göra det möjligt för företag att bygga autisminkluderande arbetsplatser. Detta innebär att utbilda anställda inom företagen att förstå hur det är för en individ med autism på din arbetsplats, och hur du kan göra det bättre för dem. Det innebär att minska de fysiska hindren, som belysning och kontorslandskap och ljud, men också grundläggande kommunikation och förstå de saker som gör det svårt för dem på arbetsplatsen.”



SEKTION C – Utbildningens läroplan och riktlinjer

