

Jobkurs

- Et autismedfagligt beskæftigelsestilbud
- Inspireret af IPS mindset, tilgang og principper
- ASF og kommunikation

Dato: 27-05-2025

Oplæg ved Lærke Simmelsgaard

Aut. psykolog og faglig koordinator i Jobkurs og IPS

Uddannelseshuset, jobcenter Aalborg



Fokus i oplægget:

- ▶ Jobkurs: Et autismefagligt beskæftigelsestilbud i Uddannelseshuset
 - Tilbuddet og målgruppe
 - Hvordan arbejder vi:
 - IPS mindset, tilgang, principper og redskaber
 - Eksempler på indhold og redskaber
 - Erfaringer med målgruppen: ASF og IPS

- ▶ Kommunikation i samarbejdet med mennesker med autisme
 - Typiske kendetegn
 - Faldgruber
 - Virksomme redskaber

- ▶ Fælles spørgsmålstid



Jobkurs: Tilbud og målgruppe

- ▶ Jobkurs blev født i 2020
- ▶ Aktuelle forløb i Jobkurs:
 - Jobkurs forløb (18-30år)
 - JobkursUng (15-17 år)
 - Kurs mod selvforståelse (Psykoedukation i gruppe)
 - Kurs mod selvforståelse - individuel
 - På rette Kurs (Forebyggende indsats målrettet de uddannelsesparate)
 - IPS inspireret tilgang siden februar 2025

I Jobkurs fokus på:

- ▶ Individuelt tilpasset forløb
- ▶ Sammenhængende og helhedsorienteret
- ▶ Visualisering og konkrete redskaber
- ▶ Vi danner bro fra samtale og ideer til virkelighed i job eller uddannelse med tæt støtte



IPS inspireret Jobkurs: Hvad har vi gjort?

- ▶ Målgruppe:

De som er motiveret for job/uddannelse

(1.kontakt indenfor 4 uger og i gang indenfor 4 mdr.)

- ▶ Informationssamtale:

Et aktivt valg om deltagelse skaber motivation, forpligtelse og agens

- ▶ Organisering:

12 beskæftigelseskonsulenter med psykologfaglig baggrund, der varetager myndighed, virksomhedskonsulent og mentorfunktion

- ▶ Principper og mindset i IPS

- ▶ De skriftlige redskaber: Justeringer til målgruppen

- ▶ Brug af monitorering :Progression og flow i forløb:

Opfølgning via monitorering på varighed for opstart til kontakt til virksomhed og etablering af forløb (Påbegyndes i august hver 6. uge)

- ▶ Jobdevelopment: i par, 1 gang månedligt:

Ud og skabe åbninger og netværk i virksomhederne (skaber fantastisk holdånd)

- ▶ Tavlemøde: 1 gang i ugen -med deltagelse af virksomhedskonsulent:

Kandidaterne op på tavlen, der mangler job - sparring fra teamet fjernes først når åbning er fundet

- ▶ Vidensdeling med IPS teamet



Principper og mindset



Alle der ønsker at arbejde kan deltage (ingen eksklusion)



Målet er job på det **ordinære arbejdsmarked**/ordinær uddannelse



Indsatsen er integreret med øvrige indsatser fx. Voksen social



Vejledning i **social- og beskæftigelseslovgivningen**



Jobsøgningen **starter hurtigt** efter henvisning til Jobkurs



Beskæftigelseskonsulenterne opbygger **relationer til arbejdsgivere** i lokalområdet baseret på kandidaternes ønsker om beskæftigelse



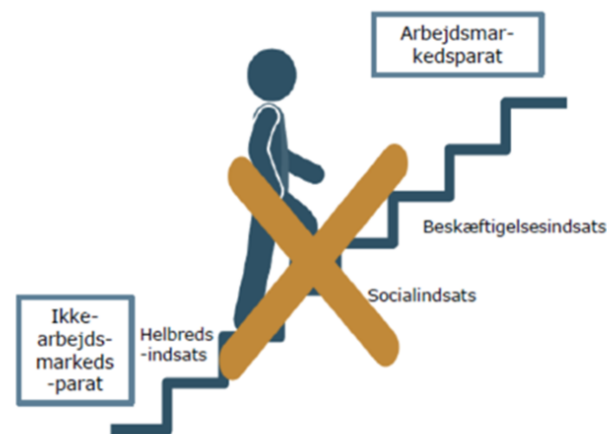
Den individualiserede støtte på arbejdspladsen kan fortsætte i en overgang ved ansættelse (**13 uger i job og 26 uger i uddannelse**)



Kandidaternes egne **præferencer** tilgodeses

IPS inspireret indsats: Principper og mindset

Train-Place



Place-Train

Samordnet og koordineret
indsats



Informationssamtale

- ▶ Informationssamtale forud for opstart i Jobkursforløb:
- ▶ Sikring af rette indsats til rette ung
- ▶ Sikrer at den unge siger aktivt ja eller nej til forløbet og ved hvad det kræver

Det skaber:

- ▶ Inddragelse og selvbestemmelse
- ▶ Forpligtelse og ejerskab for eget forløb
- ▶ Motivation og agens
- ▶ Øget ansvarlighed
- ▶ Aktiv fremfor passiv tilgang til eget forløb



Redskaber i Jobkurs

Jobkursprofil

- Hvem er du, og hvordan finder vi rette match til dig ud fra dine erfaringer, ønsker og drømme på job/uddannelse?
- Vi sætter retning på vores samarbejde



Jobsøgningsplan

- Hvordan får vi dig i job?
- Vi lægger sammen en plan med konkrete skridt for jobsøgning



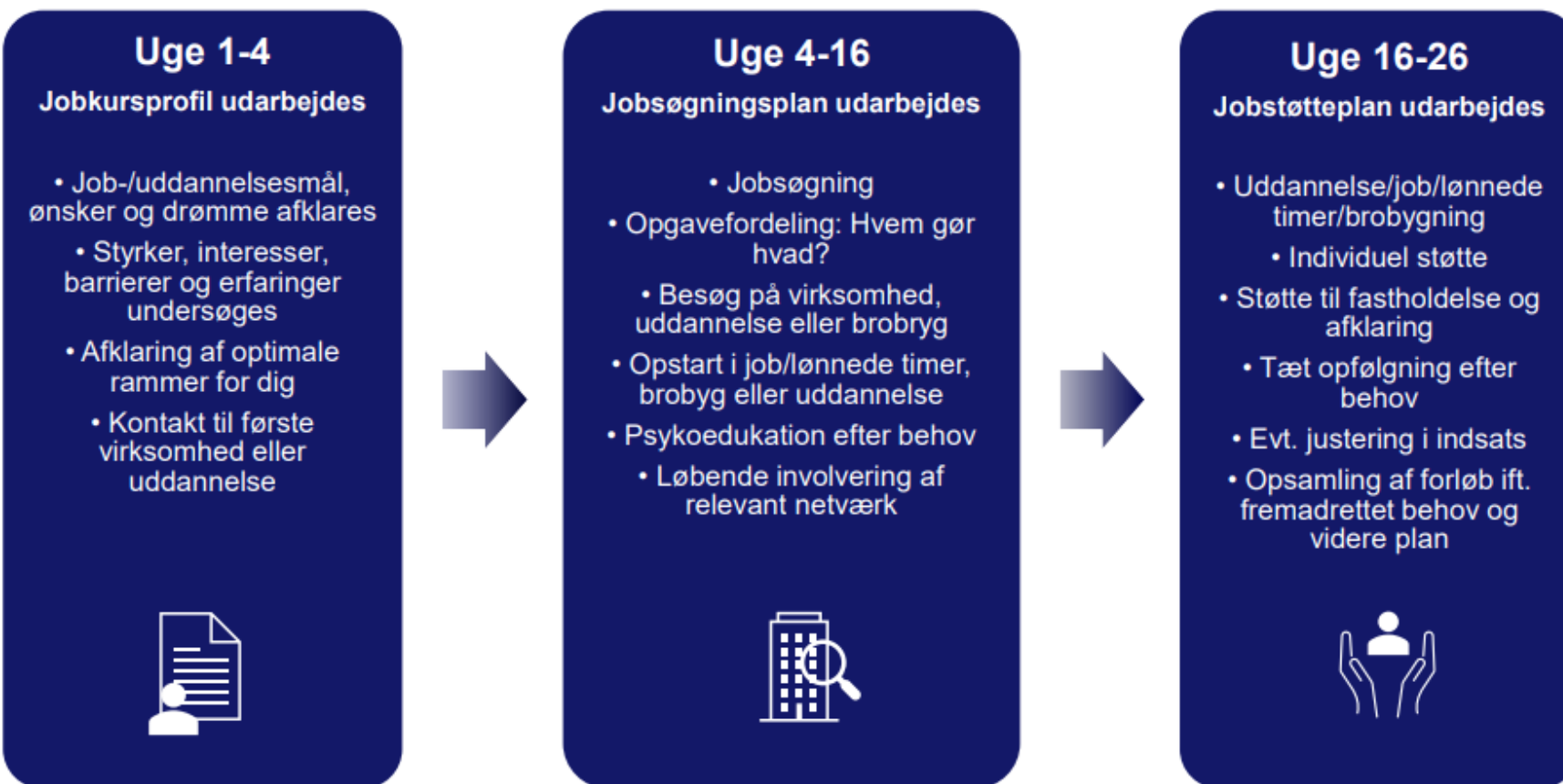
Jobstøtteplan

- Hvad skal til for at du lykkes og trives i et job?
- Vi finder frem til de optimale rammer for dig i jobbet og laver en plan for, hvordan du skal støttes



Tidsramme i Jobkurs

26 uger – med mulighed for forlængelse såfremt der er igangsat virksomheds-/uddannelsesrettet aktivitet



Målgruppen: ASF I IPS

- Hvad skal man særligt være opmærksom på med målgruppen ASF i en IPS inspireret tilgang?

IPS metoden

Tempo:

I IPS arbejder vi ud fra "hurtigt i job" tilgang (place not train)

Den definerede metode og ramme giver tydelig forventningsafstemning

Tæt støtte undervejs og efter

Hurtigt fra samtale til virkelighed

Signalværdi om troen på

Drømme og medskaber af egen proces og mål:

Inddragende tilgang og i førersædet af eget forløb - tilpassede opgaver og drømme jages

Jobsøgningsplan: Kandidat skal altid have en opgave

Fast samarbejde med psykiatri:

Parallel indsats virker - bidrager til at fastholde IPS konsulentens fokus på job.

Opmærksomhedspunkter ved ASF

Retning med mening og tryghed:

Mennesker med ASF kan have behov for forudsigelighed, forberedelse, tryghed, tillid i relationen før gradvis tilvænning til nyt og overgange fx virksomhedsbesøg, uddannelsesbesøg, nye opgaver, brancher, mennesker eller miljøer.

Obs på at skabe forudsætning for at kandidaten tør udforske næste udviklingszone

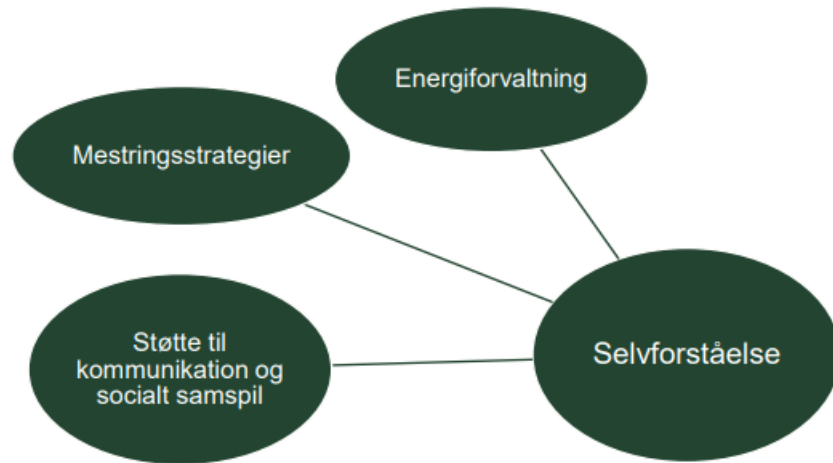
Nedsat forestillingsevne og eksekutive funktioner:

Det kan for nogle være svært at sætte ord på "drømme", mål og forestille sig fremtiden - kan indimellem have brug for en del ydrestyring/støtte til at undersøge konkrete muligheder og hvad der kan føles som rette match og optimale rammer. *"jeg ved først hvad der er rigtigt/forkert, når jeg har prøvet det"*.

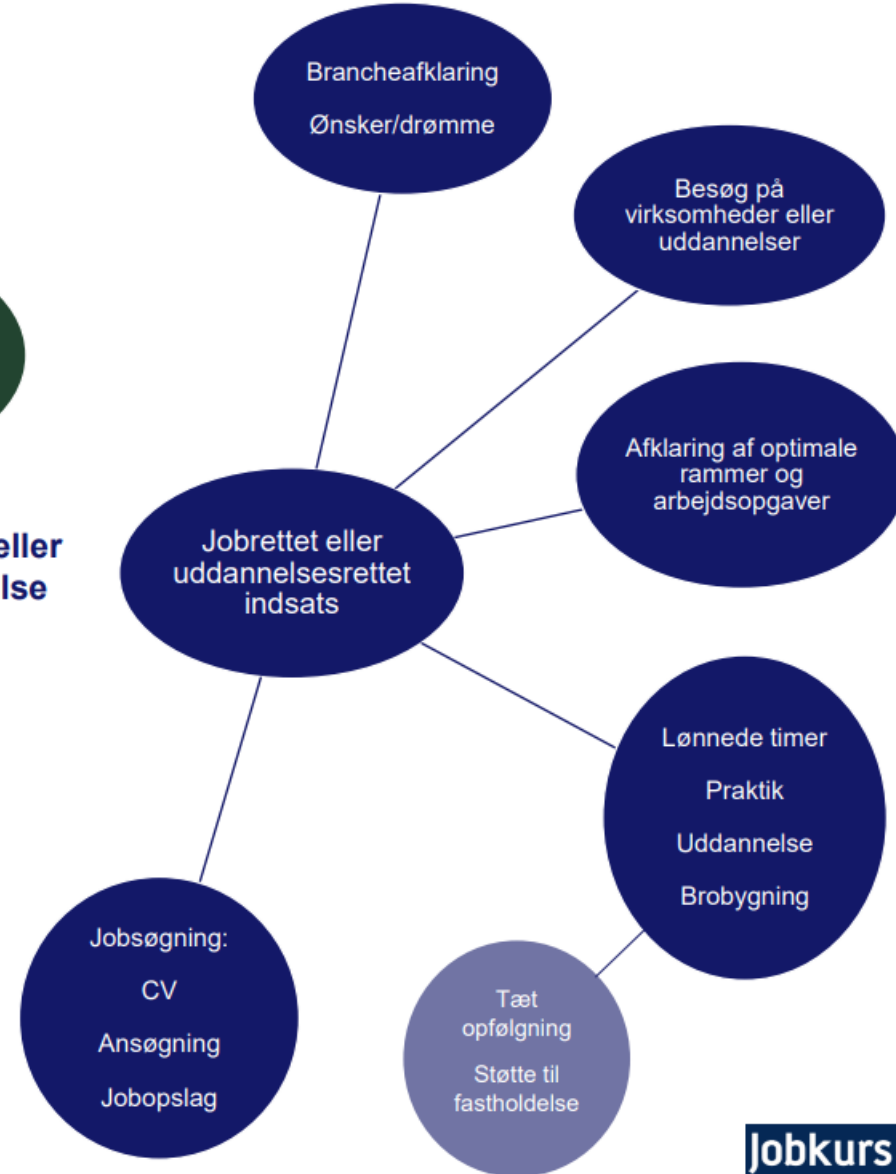
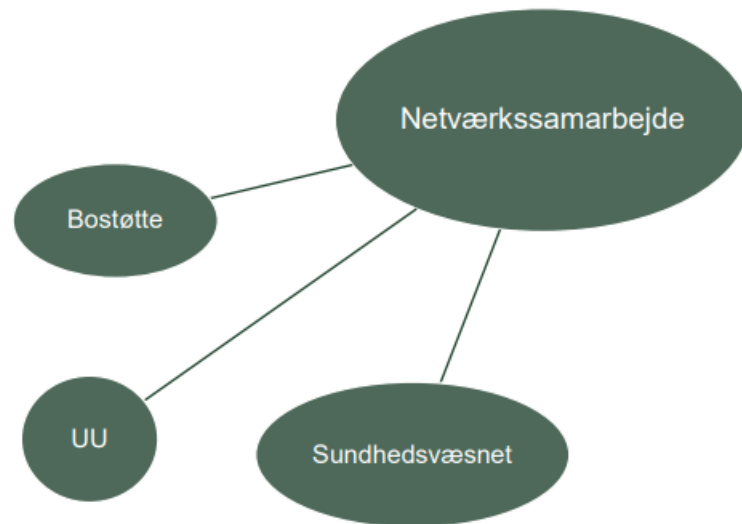
Kan fx også have specifikke nicheønsker - fordi det er det de kender eller interesserer sig for.

Netværkssamarbejde under udvikling:

Forsøg på "fast" samarbejde med voksen social. Alle har ikke nødvendigvis bostøtte eller anden støtte. Når samarbejde med netværk glipper fx grundet vanskeligheder i det sociale samspil eller kommunikation
= Kan vanskeliggøre job fokus



Mål: Job eller uddannelse



Jobkurs

Redskaber i indsatsen



Lager og Logistik

Stillingsbetegnelser

- ☐ Logistikkoordinator
- ☐ Supply Chain Manager
- ☐ Speditør
- ☐ Lufthavnsporter
- ☐ Truckfører
- ☐ Lager- og logistikmedarbejder

Eksempler på kurser

- ☐ Truckcertifikat

Opgaver

- ☐ Plukke varer
- ☐ Pakke varer
- ☐ På- og aflæse biler
- ☐ Håndtere baggage
- ☐ Lageroptælling
- ☐ Sætte varer på plads
- ☐ Organisering af lager
- ☐ Opretholdelse af system processer
- ☐ Planlægning af logistik
- ☐ Lagerstyring
- ☐ Oprydning



Min autisme på job og uddannelse

Autisme kan komme til udtryk på mange forskellige måder, og derfor er det et godt udgangspunkt at have et overblik over, hvad autisme betyder for netop dig. Hvis alt omkring job og uddannelse var nemt, så havde du slet ikke brug for støtte til at komme på rette kurs. Derfor fokuserer dette afkrydsningsskema på de svære ting, så vi sammen kan lære din autisme at kende – og især hvor du kunne have behov for nogle justeringer.

Sanser

- ☐ Jeg bliver negativt påvirket af: høje lyde, pludselige lyde, konstante lyde, baggrundsløje.
- ☐ Jeg bliver negativt påvirket af: skarpt lys, koldt lys, sollys, skærmlys, visuelt rod.
- ☐ Jeg bliver negativt påvirket af: typer af arbejdstøj, berøring fra kollega, håndtryk, hvis jeg rører ved f.eks. jord, olie, dej.
- ☐ Jeg bliver negativt påvirket af: kraftige lugte, søde dufte, kropslugte.
- ☐ Jeg bliver negativt påvirket af: smagen af tandpasta, smagen af mange typer af mad.

Socialt/kommunikation

- ☐ Det er energikrævende for mig med socialt samvær, mental/praktisk forberedelse inden socialt samvær, øjenkontakt.
- ☐ Det kan være svært at regne de uskrevne regler ud på job eller uddannelse.
- ☐ Jeg har ikke lyst til at holde pause med mine kollegaer pga. smalltalk, sanser, energiforbrug, spise foran andre.
- ☐ Jeg synes, det er svært at spørge om hjælp.
- ☐ Jeg synes, det er svært, hvis nogle retter på måden, jeg har løst en opgave.

- ☐ Jeg kan blive usikker på formuleringer i kommunikationen med kollegaer/kunder.

- ☐ Jeg er i tvivl om, hvordan jeg skal fortælle mine kollegaer, hvordan min autisme kommer til udtryk på job.

- ☐ Jeg oplever nogle gange, at jeg ikke forstår, hvorfor mine kollegaer pludselig griner eller stopper samtalen.

- ☐ Jeg kan have svært ved at forstå præcis, hvad en arbejdsopgave indeholder, hvis instruktionerne er utydelige.

Forestillingsevne

- ☐ Jeg har svært ved at forestille mig mulige arbejdsopgaver i de brancher, jeg ikke kender i forvejen.
- ☐ Jeg har svært ved at gøre nye situationer på job eller uddannelse mere forudsigelige.
- ☐ Jeg trives ikke på et job, hvis det er uforudsigeligt, hvilke arbejdsopgaver jeg skal løse i morgen.
- ☐ Når jeg starter på nyt job eller studie, kan det føles som at starte helt fra bunden, og jeg kan glemme, at jeg måske har relevante erfaringer fra tidligere.
- ☐ Det kan være svært for mig, hvis min chef pludselig vil ændre i min arbejdstider.
- ☐ Jeg har svært ved at aflæse mine kollegaer og forstå deres intentioner eller reaktioner i forskellige situationer.

Eksekutive vanskeligheder

- ☐ Planlægning (lave en tidsplan)
- ☐ Overblik (få overblik over opgaver og deadlines)
- ☐ Prioritering (vurdere, hvilke opgaver der er vigtigst)
- ☐ Beslutningstagen (vælge fremgangsmåde og fokusområder)
- ☐ Igangsætning (begynde at arbejde på opgaven)
- ☐ Opmærksomhed (holde fokus og undgå forstyrrelser)
- ☐ Arbejdshukommelse (huske vigtige detaljer med påmindelser og noter)
- ☐ Tidsstyring (arbejde inden for tidsrammerne)
- ☐ Fleksibilitet (tilpasse planen ved uventede udfordringer)
- ☐ Selvkontrol (holde sig motiveret og undgå frustration)
- ☐ Færdiggøre (gennemgå og rette arbejdet før aflevering)

Overblik over mine behov på job og uddannelse

- Behov 1
- Behov 2
- Behov 3...

Belastning

- ☐ Mit stressniveau øges for det meste af sanseudfordringer, uforudsigelighed, manglende struktur, eksekutive vanskeligheder, socialt samvær.
- ☐ Når jeg bliver presset, oplever jeg: hjertebanken, svedtendens, manglende overblik, kortere lunte, tankemylder, katastrofetanker.
- ☐ Det kan være svært for andre at se på mig, at jeg er presset.
- ☐ En kollega kan se på mig, at jeg er presset, fordi jeg begynder at tale hurtigt, trække mig, have mere fravær.
- ☐ Når jeg har været presset over en længere periode, så oplever jeg ofte angst, depression, isolation, misbrug, selvmordstanker/-forsøg, smerter, selvskadende adfærd, øget fravær, psykoser.



Jobkurs
 **Aalborg
Kommune**

Jobkurs
Aalborg Kommune

Eksempler:

- ☐ Positiv
- ☐ Venlig
- ☐ Humoristisk
- ☐ Rolig
- ☐ Smilende
- ☐ Høflig
- ☐ Lærenem
- ☐ Ordentlig
- ☐ Empatisk
- ☐ Nysgerrig
- ☐ Tålmodig
- ☐ Ansvarlig
- ☐ Pligtopfyldende
- ☐ Mødestabil
- ☐ Detaljeorienteret
- ☐ Systematisk
- ☐ Grundig
- ☐ Præcis
- ☐ Struktureret
- ☐ Høj koncentrationsevne
- ☐ Evne til fordybelse
- ☐ Analytiske kompetencer
- ☐ Idérig
- ☐ Logisk tænkning
- ☐ Kritisk tænkning
- ☐ Måltrettet
- ☐ Vedholdende
- ☐ Effektiv
- ☐ Handlekraftig
- ☐ Loyal
- ☐ Ærlig
- ☐ Direkte kommunikation
- ☐ Selvstændig
- ☐ Samarbejdsvillig
- ☐ Fleksibel
- ☐ Planlæggende
- ☐ Kreativ
- ☐ Dedikeret
- ☐ Problemløsning
- ☐ Overholder aftaler
- ☐ Selvsindigt

[illegible]

Generelt Transport	• Bus? Cykel? Gå? Bilt? ◦ Hvor langt? ◦ Skift undervejs ◦ Hvilke busruter? • Hjelpepædler der kan muliggøre ovenstående ◦ Rekvirition af cykel fra GPS'en • Økonomi ◦ Egenbetaling/taxakørsel/bevilling buskort v. 3 zoner • Hvor energikrævende er transporten? ◦ Obs på betydning af mynddetrak
Sanser	• Syn ◦ Lysensitivitet? ◦ Visuel-uro i miljøet? • Taktil ◦ Hvordan har du det med særligt arbejdstøj? ◦ Ellers særlige ønsker til det tøj du har på, når du er på arbejde? ◦ Nogle materialer du ikke kan lide at røre ved • Høre ◦ Hvordan har du det med høje/pludselige lyde? ◦ Hører du mange små lyde og hvordan påvirker det dig? • Lugt ◦ Stærke eller bestemte lugte/dufte? • Smag ◦ Problemer med tandbørstning (fx behov for neutral tandpasta) ◦ Svært ved at spise sammen med andre • Kompenseringsmuligheder ◦ Fx hørebatter, afskærmning, solbriller, særligt tøj osv
Energiforvaltning	• Dag eller nat? Konkrete tidspunkter • Hvor mange dage om ugen? Hvor mange timer ad gangen? • Hvad timental starter vi på? Udvikling, ◦ Fleksibilitet (fx skiftende arbejdstider) ◦ "Buffer dage" ved ustabilitet (mulighed for at flytte arbejdsdage fleksibelt) • Restitition

Jobkurs
 **Aalborg
Kommune**

	• Er det bedst med fridage i mellem? Skal arbejdsdage ligge i træk? • Balance mellem arbejdstid og fritid. Hvordan påvirker arbejdstid det daglige funktionsniveau? • Forventninger omkring at have fri, når man har fri • Pauser • Hvad er dit behov for pauser? • Kan du selv mærke, når du har brug for en pause? • Skal der aftales faste pauser? • Hvor skal pauserne holdes? • Kan du selv gå fra pausen igen? • Hvad skal du lave i pausen? • Skal der tages hensyn til andre i løbet af ugen? Bostadte, træning eller andre faste aftaler • Mulighed for at ændre i arbejdstid? fx eksempelvis busstider, have en dærlig dag, uforsurede tider
Kommunikation/socialt	• Samspil med kolleger/klasselæmminger • Small talk? • Deltagelse i frokost/fælles pauser? • Samarbejde med andre om opgaverne • Vil du helst arbejde alene eller sammen med nogen? • Hvordan har du det med at tale sammen under opgaveløsningen? • Kommunikation om egne behov? • Kan du selv mærke når du har brug for pauser og give besked om dette og om dine behov (eller er der brug for aftaler/konkrete strategier)? • Kan du give udtryk for behov om feedback (fx ved tvivl eller tankemylder omkring opgaveløsning og ting der sker socialt på arbejds/praktik) • Kontaktperson • Har du behov for en kontaktperson? • Hvordan har du det med skiftende personale/undervisere omkring dig? • Irettesættelser • Hvordan håndterer du det, hvis du bliver rettet eller laver fejl? Hvordan undgår vi eventuelle misforståelser? • Kulturen på arbejdspladsen/uddannelsen • Kan du fornemme kulturen/forventningerne på arbejdspladsen/ i uddannelsen?

 Kom til tiden

Det er vigtigt at møde op til tiden eller lidt før den aftalte tid.

Forklaring: At komme til tiden viser respekt for arbejdsgiveren og virksomhedens tid, og giver indtryk af at du er pålidelig og respektfuld.

Konsekvens: Hvis du kommer for sent, kan det give indtryk af, at du er upålidelig, og at jobbet ikke er en prioritet for dig.

 Klæd dig passende

Vælg tøj, der passer til virksomhedens kultur og dresscode. Tag gerne noget tøj på, som du forestiller dig, at man kunne tage på på arbejde i denne stilling. N

Forklaring: At klæde sig professionelt og passende til stillingen giver arbejdsgiver indtryk af at du gør dig umage for at gøre et godt indtryk.

Konsekvens: Hvis du ikke klæder dig professionelt og passende, kan din fremtoning give indtryk af, at du ikke er den rette kandidat til stillingen.

Obs: Hvis du er itvivl kan du spørge venner, familie eller AI til råds inden samtalen.

👉 **Start med at hilse**

Start med at sige hej og giv gerne et håndtryk, hvis du er komfortabel med det. Det er en god idé at smile til arbejdsgiveren, når du møder ham/hende første gang.

Forklaring: En god hiisen, et håndtryk og et smil kan give et godt førstehåndsindtryk. En jobsamtale skal gerne give indtryk af positiv energi og engagement, da det øger dine chancer for at blive valgt af arbejdsgiveren.

Konsekvens: Hvis du ikke giver et håndtryk og smiler, kan det tolkes som manglende interesse for jobsamtalen og jobbet.

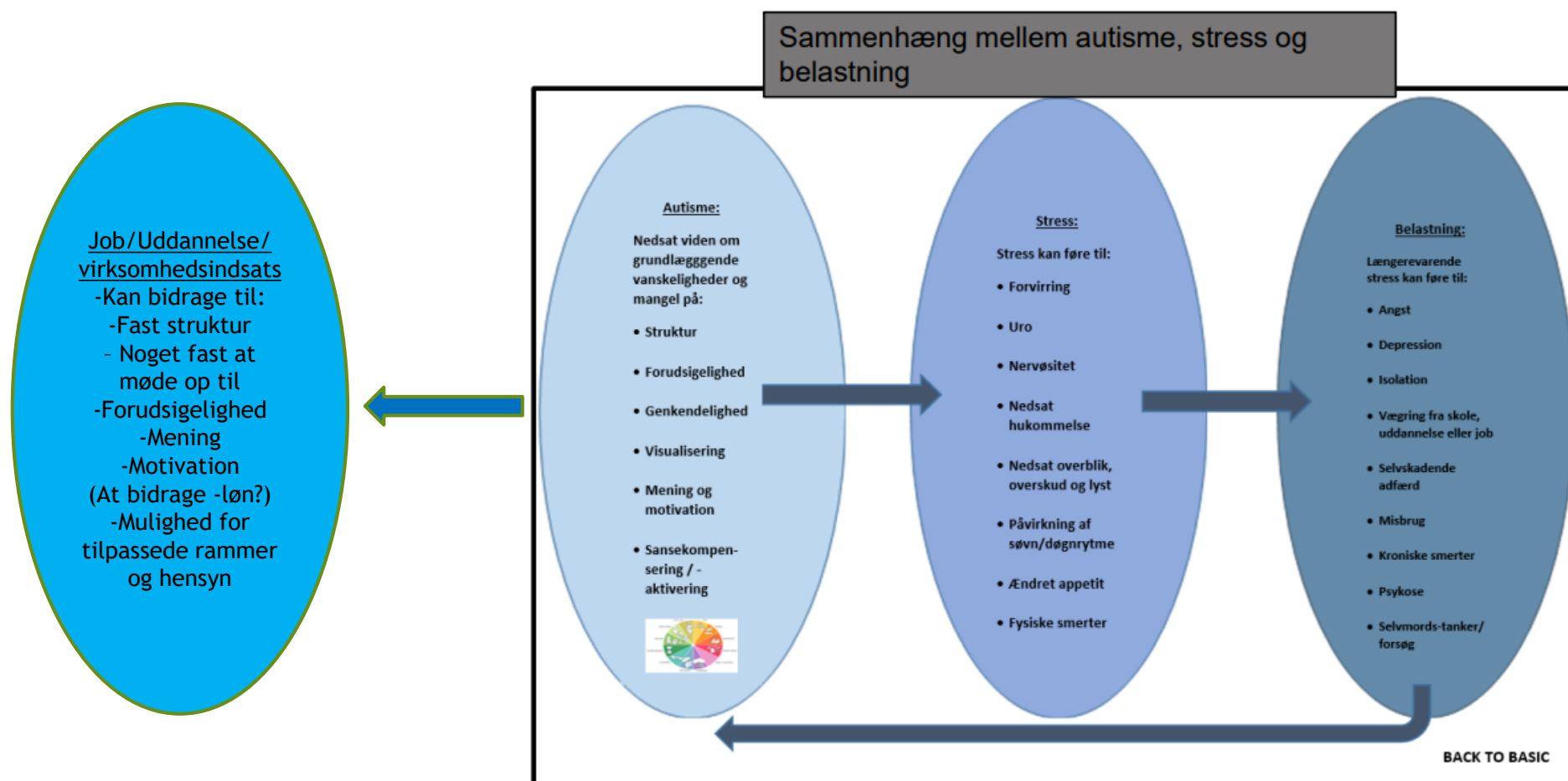
👁 Øjenkontakt

Prøv at opretholde passende øjenkontakt under samtalen eller brug strategier til øjenkontakt.

Forklaring: De fleste mennesker holder automatisk øjenkontakt i socialt samspil, og tolker det som om, at du er opmærksom og engageret i samtalen.

Konsekvens: Hvis du undgår øjenkontakt, kan det give indtryk af, at du er uinteresseret eller nervøs.

Sammenhæng mellem autisme, stress, belastning... og job!- Når job bliver en del af løsningen



Kommunikation i samarbejdet med mennesker med autisme

-Typiske kendetegn

- ▶ Udfordringer med kommunikation er en del af kernekriterierne for ASF diagnosen - graden af udfordringer er forskelligt fra person til person
- ▶ Hvorfor er det vigtigt? Kommunikation er adgangsbillet til den sociale verden og fællesskaber

Personer med autisme kan have tendens til at:

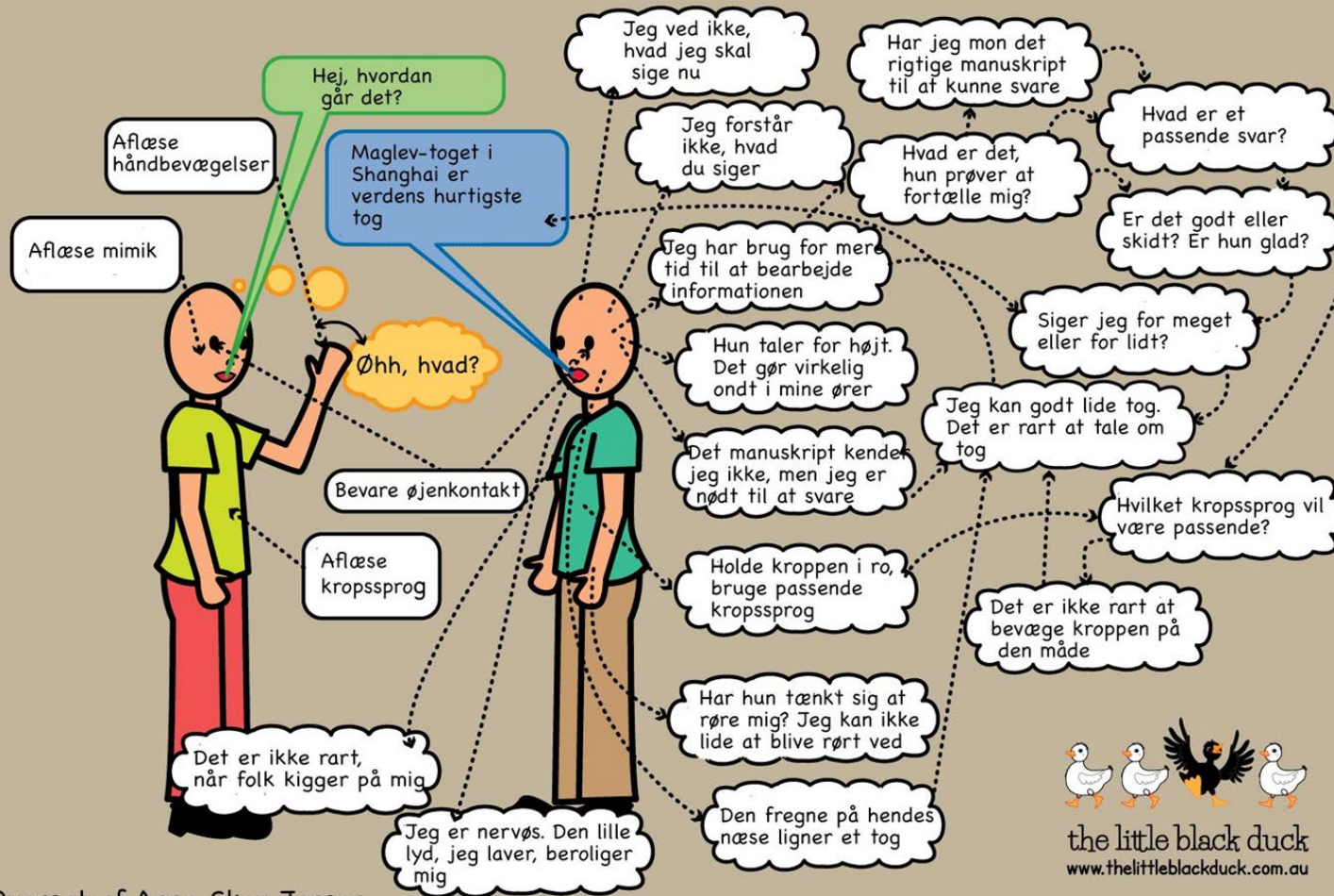
- ▶ Misforstå eller mistolke budskaber/andres intentioner
- ▶ Latenstid - bearbejdsningstid
- ▶ Detalje opfattende ift. verbal kommunikation - fx fokusere på udvalgte dele af samtalen eller specifikke ord
- ▶ Opfatter ofte ord bogstaveligt og konkrete. Det kan være vanskeligt med ordsprog, metaforer og overført betydning
- ▶ Alm. social interaktion: Øjenkontakt/lytte/svare/reagere på andre/turtagning
- ▶ At omsætte egne følelser/tanker til ord
- ▶ Udveksle idéer/forestillinger/tanker/følelser
- ▶ Ironi: At sige en ting, men mene noget andet (forsøg på humor)
- ▶ Sarkasme: Lave sjov på bekostning af andre
- ▶ Opfatte, forstå og selv anvende mimik og kropssprog
- ▶ Smalltalk (udenomssnak) kan synes meningsløst og ligegyldigt - kan vi ikke bare komme til pointen?

Påfaldende kommunikationsform fx

- ▶ Særlig stemmeføring, hævet/sænket toneleje eller accent
- ▶ Formelt sprog eller brug af særlige tillærte ord/vendinger



Kommunikation og autisme



Oversat af Anne Skov Jensen
Overlevelsesguiden.dk



the little black duck
www.thelittleblackduck.com.au

Faldgruber i kommunikation

- ▶ Utydelig eller tvetydig kommunikation
- ▶ Lange og indforståede forklaringer er overvældende
- ▶ Glemmer at inddrage kandidat fordi de kan have svært ved at kommunikere
(så må jeg hellere tale mere....)
- ▶ Forventning om øjenkontakt
- ▶ For hurtige skift i samtaleemne: Omstilling tager tid og energi (Metafor: Gearkassen)
- ▶ Antagelser om motivation eller hensigter:
Adfærd kan misforstås som modstand eller ligegyldighed

- ▶ Overstimulering i samtalemiljøet:

Fx Støj, lys, uro, for mange farver, samtaler i periferien og bøger at kigge på - kan gøre forudsætningerne for udbyttet af samtalen svær

- ▶ Spørge om det giver mening... Du får højst sandsynligt bare svaret ja. Uden at du ved, hvad der giver mening og om det reelt giver mening.

Spørg hellere, hvordan giver det mening for dig? Hvad fik du ud af det jeg har sagt?

- ▶ Forudantagelser: Vi tror vi ved, hvad kandidaten har brug for
 - ▶ Vi tror, at vi alle taler om og ved det samme: Men forstår vi det samme?
- Tjek forståelsen



Virksomme strategier: Kommunikation

- Styr (med) dine ord

Hvordan skaber vi gode betingelser for kommunikation for mennesker med ASF?

- ▶ Vær konkret og tydelig i din kommunikation: Skru ned for antallet af ord - sig det vigtigste
- ▶ Udhold stilheden efter du har stillet et spørgsmål... lidt længere end du har lyst til. qua latenstid.
- ▶ Faktuel og logisk underbygning - underbyg med "hvorfor'et" - meningsskabende
- ▶ Stil uddybende spørgsmål, når du ikke forstår:

Nysgerrighed og bestræbelse på at forstå betyder ofte meget for mennesker med ASF, som sanser og oplever verden anderledes end neurotypiske

- ▶ Tilbyd eksempler eller valgmuligheder, efter behov, men pas selvfølgelig på med at lægge ord i munden:

- Betyder "det ved jeg ikke" - fx om drømmejobbet:
- Tankevirksomhed? Et bearbejdningsbehov?
- At du ikke ved hvad du gerne vil?
- At du ikke ved hvilke muligheder du har?
- At du har svært ved at tro på, at det kan lykkes lige nu?
- At du har fået for mange informationer, er overvældet og lukker ned?
- At du har brug for en pause?
- "Mangler du måske information om...?"
- Andre kan have det sådan her, x, y, z, Hvad genkender du?"
- Eller noget helt andet?





Virksomme strategier: Kommunikation

- Styr (med) dine ord - og din tilgang

- ▶ Brug visualisering! Ord er luft
- ▶ Tegn på tavlen eller papiret- Hjælp med at skabe overblik og sammenhæng i det sagte fra detalje til sammenhæng (tragten)
- ▶ Tegn fx bobler med det sagte - så i kan få overblik og lave system i samtalen, prioritere og lave det til konkrete strategier i fx de skriftlige redskaber i IPS
- ▶ Skab forudsigelighed, tryghed og struktur:
- ▶ Sig hvad du gør og gør hvad du siger
- overhold dine aftaler
- ▶ Dagsorden, måltrapper, konkrete visuelle redskaber fra fx KRAP eller eksperimenter med dine egne
- ▶ Roligt samtalemiljø sansemæssigt



Ord er luft!
Visualisering
binder



Det vigtigste budskab:
Kommunikationsværktøjskål
altid tilpasses den enkelte
- No size fits all!



Afsluttende:

- ▶ Det vigtigste er den enkeltes indre motivation for og ønske om deltagelse vedr. at komme i job/uddannelse
- ▶ At gå fra tilgangen om at skulle styre i retning af eller motivere til noget forudbestemt til at invitere og samarbejde om inklusion i meningsfulde fællesskaber for den enkelte
- ▶ Selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan) handler om, hvordan indre motivation, trivsel og udvikling fremmes, som skaber engagement og motivation, når 3 behov tilgodeses:

Behov	Handler om
Autonomi	At kunne vælge
Kompetence	At kunne mestre
Samhørighed	At være forbundet



Fælles spørgsmålstid

Spørgsmål og/eller kommentarer