



Neurodivergens på arbejdspladsen – Finans.dk

21.5.25 – Århus

Charlotte Holmer Kaufmanas, Direktør for
uddannelse, Hans Knudsen Instituttet



Hvem er jeg som oplægsholder?

- 30 år med viden om neurodivergens
- HKI: Forretningschef / Uddannelse
- Karisefonden: Vicedirektør
- Specialisterne: Chef for forretningsudvikling
- Socialstyrelsen: Sekretariatsleder
- Videnscenter for Autisme: Leder
- Ekspertgrupper: Europarådet, GECES
- Bestyrelsesposter: Special Skills, STU-foreningen, Frivilligcenter Hillerød





Hvem er Hans Knudsen Instituttet?

- Erhvervsdrivende fond og **socialøkonomisk virksomhed**
- Drevet af værdier: **muligheder, ligeværd og bæredygtige resultater**
- Er grundlagt af **pastor Hans Knudsen** i 1872
- Hjælper mennesker med **beskæftigelse, afklaring eller uddannelse**
- **Rådgiver og underviser på D&I området**
- Kunder blandt både **myndigheder, pensionsselskaber og private virksomheder**
- Har mere end **2.500 mennesker** i forløb hvert år
- Har ca. **100 medarbejdere** med utallige fagligheder



Sådan har jeg planlagt tiden

- Velkomst og præsentation
- Hvorfor skal jeg vide noget om neurodivergens?
- Hvad er neurodiversitet/neurodivergens?
- Hvad kendetegner de neurodivergente medarbejdere? Styrker og udfordringer.
- Dialog
- Hvordan får man skabt et godt arbejdsmiljø for alle - som kollega/leder
 - Redskaber (solsikkesnor)
 - Veje til en inkluderende arbejdsplads
- Spørgsmål
- Afrunding og tak for i dag





Hvad siger jeg ikke noget om?

Medicin

Diagnosticering

Svarer på spørgsmål om private enkelttilfælde



Hvorfor skal vi vide noget om neurodivergens?

- **Arbejdsplads:** Forebygge sygefravær, bedre arbejdsmiljø, trivsel og samarbejde, det giver stolthed at være på en arbejdsplads, der indretter sig efter alle, forbedret effektivitet og økonomisk præstation, bundlinje, mere kreativitet, innovation og udvikling
- **Samfundsperspektiv:** Vi giver alle mulighed for at blive helt eller delvis selvforsørgende, selvhjulpne, udnytte deres potentiale, deres drøm
- **Neurodivergent perspektiv:** Trivsel, selvforsørgelse, livskvalitet, drømme
- **Lovgivning:** Handicapkonvention, forskelsbehandlingsloven
- **Universelt design:** Der er plads til alle





Hvorfor skal vi vide noget om neurodivergens?

- **'Maskering'**: Uhensigtsmæssig copingstrategi, der undertrykker det naturlige selv.
- Forsøg på at ændre eller skjule personlighedstræk for at ændre eller skjule træk for at passe bedre ind
- Ekstremt energikrævende.



Selv har jeg altid følt, at der er noget galt
med mig, at jeg er anderledes.

Jeg havde måske ikke behøvet at leve et
liv fyldt med fiaskoer og skuffelser

Jeg tror, jeg vil finde både styrke og trøst i,
at min kamp nu har et navn.

Hvis bare jeg havde vidst. Hvis andre bare
havde forstået...

Linda



Hvad er neurodiversitet?

- Vi er forskellige mennesker med forskellige hjerner - der er ikke én type hjerne eller én rigtig måde at fungere på...
- Neurodiversitet / biodiversitet
- Syn på normalitet ændrer sig over tid
- Oprindelig brugt i autismedefællesskabet for at understrege, at autisme ikke er en forstyrrelse – et nyt paradigme.
- Begrebet anvendes til at inkludere alle med neurologisk divergens...
- Den måde at se på mennesker på foreslår ikke, at autisme og ADHD ikke eksisterer



Den medicinske vs den sociale model

- Neurodivergens: Et medicinsk problem - sygdom – forstyrrelse – mangler – personen er forkert
- Neurodivergens: Et samfundsproblem - anderledeshed – biodiversitet/neurodiversitet – rammerne skal ændres
- Neurodivergens: En identitetsform, der bringer værdi til verden
- Det relationelle handicapbegreb:

Funktionsnedsættelse + barriere i omgivelserne = handicap

Funktionsnedsættelse + compensation = ingen handicap



Hvad er neurodivergens?

11

En anderledes måde at tænke, lære, kommunikere og sanse på:

Autisme

ADHD

AuDHD

Ordblindhed

Talblindhed

Dyspraksi (sprogligt, motorisk)

OCD (Tvangstanker/tvangshandlinger)

Tourette syndrom (Ufrivillige neurologiske bevægelser/udtryk)

Har alle ikke en diagnose – hvis de bliver undersøgt?

☺ - Nej

Diagnoser dirigerer os
mod forskning, viden og
behandling.

Ikke mod unikke
mennesker med en
individueel profil på
forskellige niveauer med
egne styrker,
vanskeligheder,
håndteringsstrategier og
erfaringer med at være
dem.

Flere får diagnoserne

Forekomst blandt 18-årige





ADHD og autisme

Hvor mange er det?

12%

identificerer sig
selv som
neurodivergente
(forstået som
autisme og ADHD)

Neurodivergens på job

- fakta om ADHD og autisme i en arbejdssammenhæng

Neurodivergens er en bred betegnelse, der også kan dække over diagnoser som ordblindhed, talblindhed mm. I dette faktaark er fokus udelukkende på ADHD og autisme. Neurodivergens betyder, at hjernen fungerer på en anden måde, end hos personer uden diagnoserne (kaldet neurotypiske). Neurodivergens siger intet om kompetencer eller begavelse, og det kan give nogle væsentlige styrker i en arbejdssammenhæng fx evne til hyperfokus, men også være årsag til udfordringer fx kan man blive hurtigere træt, når man som neurodivergent skal "passe ind" på en arbejdsplads, der er designet til neurotypiske.

12%

Af alle voksne danskere i arbejdsstyrken svarer, at de identificerer sig som neurodivergente med ADHD eller autisme.



"Jeg vil ikke behandles anderledes og omtales grimt, som de har vist, at de gør med andre"

"Jeg vil ikke ses som dum og inkompetent"

Første forudsætning for at kunne beholde en medarbejder med neurodivergens er en god og tryk dialog mellem den enkelte medarbejder, og den nærmeste leder.

Alligevel svarer **40%**, at de ikke har fortalt deres nærmeste leder, at de har ADHD og/eller autisme.

Og **35%** overvejer at sige deres stilling op, fordi de oplever, at arbejdspladsen ikke er støttende.

Når vi spørger medarbejderne, hvorfor de ikke deler deres diagnose, så er mange bekymrede for reaktionen.

Arbejdspladserne mangler viden!

I undersøgelsen **svarer 45%** af de adspurgte, at manglen på viden om neurodivergens er den største barriere for at skabe øget inklusion.

Øget viden kan bl.a. være oplæg om diagnoserne, og de styrker og udfordringer, som de giver i en arbejdssammenhæng. Det kan også være uddannelse af lederne, så de får redskaber til at sikre en god, tryk dialog med neurodivergente kollegaer.



Vil du vide mere om analysen, og få redskaber til at skabe bedre arbejdsvilkår for medarbejdere med neurodivergens? Så kontakt Kirstine Rask Lauridsen, Chef for diversitet og inklusion på Hans Knudsen Institutet. Mail: kra@hki.dk, tlf: 2245 9014.

Kilde

Analysen er baseret på en dataindsamlings foretaget af Norstat Danmark A/S for Hans Knudsen Institutet i perioden 24. september til 1. oktober 2024. Der er samlet på personer i beskæftigelse (dvs. det dækker personer som er i ansættelse på fuldtid, deltid, barsel/ anden orlov eller sygemeldt fra beskæftigelse) stratificeret på køn, alder og region, hvor følgende aldersintervaller er anvendt: 20-29, 30-39, 40-49, 50-64. Der er påbegyndt i alt 1.723 interviews og gennemført i alt 1.530 interviews.



Øget diagnosticering - hvorfor

Udvikling i diagnostiske kriterier – vi ser og hjælper flere

Indhentning af tidligere tiders diagnose-bias ift. Kvinder – i forhold til voksne

Forhold i samfundet gør symptomer mere synlige på et tidligere tidspunkt

Spektrum-forståelsen er vigtig – på ift. funktionsniveau og ift. symptomdiversitet





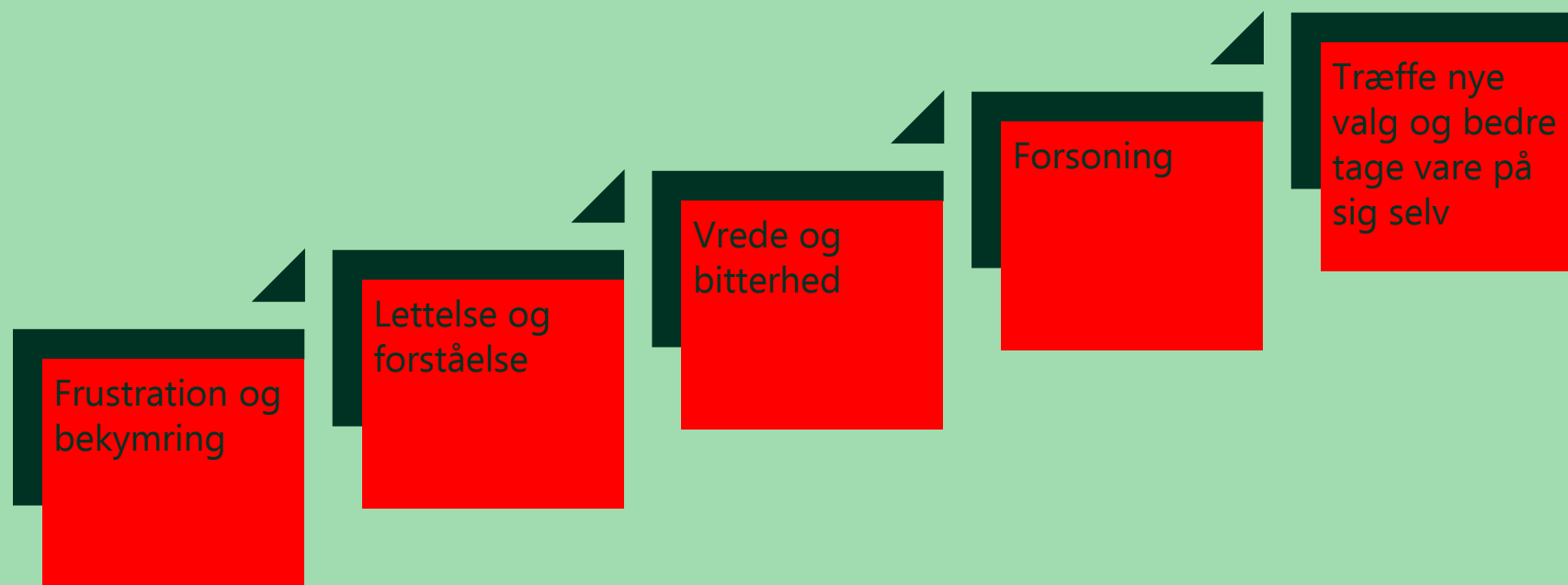
Hvorfor en diagnose?

- Den bedste forklaring på de udfordringer, du oplever i dagligdagen = en af de vigtigste brikker til en ny start på livet.
- Så sundhedsvæsenet ved, hvilken behandling, der er sikker og effektiv
- Så man kan tage ansvar for eget liv, relationer og sundhed
- Diagnose = en beskrivelse af vanskeligheder i nogens liv – unik profil





En diagnose – en revolutionerende rejse





Neurodivergens i samfundet

17

- Vi ved at:
 - Neurodivergens er ikke en velsignelse, en superkraft eller en forbandelse
 - Neurodivergens er en arvelig biologisk tilstand
 - Neurodivergens er almindeligt
 - Mild, moderat eller alvorlig – den ekstreme ende af et spektrum
 - Der ikke er megen viden om voksne med neurodivergens
 - Der er endnu mindre viden om ældre med neurodivergens – for få år siden var det ikke normalt at udrede voksne
 - Mange voksne med neurodivergens har været påvirket siden barndommen og er stadig påvirket (Semeijn et al, 2013)
 - Man kan sagtens leve et godt liv med neurodivergens, hvis man forholder sig til det og anvender de strategier, der virker for den enkelte



Og mange, mange flere



Hvordan ser neurodivergens ud?

19

Neurodivergens er et spektrum, hvor der kan være meget store forskelle på den enkeltes styrker og udfordringer.

Kontorchef.

Uddannet i erhvervsøkonomi
Sendiagnostiseret med ADD, efter barn fik ADHD diagnose.
Beskriver, hvordan medicinering har øget fokus, hvilket sammen med ændret arbejdsrytme har gjort hende til en bedre leder

Dataspecialist med kandidatuddannelse i IT

Diagnosticeret med Asperger syndrom som barn. Højtbegavet og med meget specialiseret viden.
Arbejder skærmet i et lille fast team med analyse af store mængder data, hvor detaljefokus er vigtigt.
Faste hjemmearbejdsdage.

Revisor med autismediagnose.

Klarede studietiden fint, men herefter historik for gentagne stresssygemeldinger. Har gennem nuværende arbejdsplads fået selvforståelsesforløb og mulighed for at tilrettelægge arbejdstider og - mængde efter svingende energiniveau.
Bruger sine særlige evner for detaljefokus til at gennemlæse lovgivningstekster, inden de sendes til departementet.

Konsulent – uddannet som økonom

Har haft ADHD diagnose siden førskolealderen og har altid haft brug for skift i aktiviteter.
Er god til at tænke "ud af boksen" og finde nye måder at analysere økonomi. (proces vs. resultat)
Har mulighed for at arbejde intensivt i perioder også om natten.



5 min. dialog med din sidemakker – hvordan læser man invitationen som neurodivergent?

Kære alle sammen!

I inviteres hermed til sommerfest fredag d. 20. juni, når arbejdsdagen er slut.

Vi bliver samlet op af en bus og kørt fælles til et hemmeligt sted, hvor vi skal feste, så længe vi orker.

Pak en taske med tøj til lidt af hvert, der er bliver en masse spændende aktiviteter og overraskelser.

Menuen er en utraditionel buffet med et twist af verdenskøkken. Vi sammensætter selvfølgelig bordplanen med en sjov leg på stedet.

Vi håber, at alle har lyst til at gøre det hele ekstra festligt. Forbered derfor et festligt eller overraskende indslag.

Der spilles op til dans med DJ og lysshow.

Vi glæder os til at se jer alle sammen.

Festlige hilsner fra festudvalget



...Jeg siger alt for tit ligeud, hvad jeg tænker og føler om ting...

Jeg bliver ubehagelig for chefer og andre, fordi jeg altid mener, at man burde gøre tingene på en anden måde, lidt mere effektivt og smartere...

Andre opfatter mig som besværlig og umulig, at jeg fylder for meget, blander mig i ting...

Andre kan tilsyneladende tage helt fejl, men det er alligevel dem, der gør karriere, har venner og energi efter arbejdet...

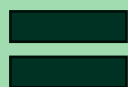
Minna med ADHD



Og: Uden tilpasninger har personer med neurodivergens større risiko for stress

Personer med neurodivergens har brug for

Mening/Motivation
Struktur vs. mikro management
Forudsigelighed
Genkendelighed
Visualisering
Sansekompenisering



Stress

Forvirring - uro
Nervøsitet
Kedsomhed
Nedsat hukommelse
Nedsat overblik
Nedsat overskud og lyst
Påvirkning af søvn og døgnrytme
Ændret appetit
Fysiske smerter

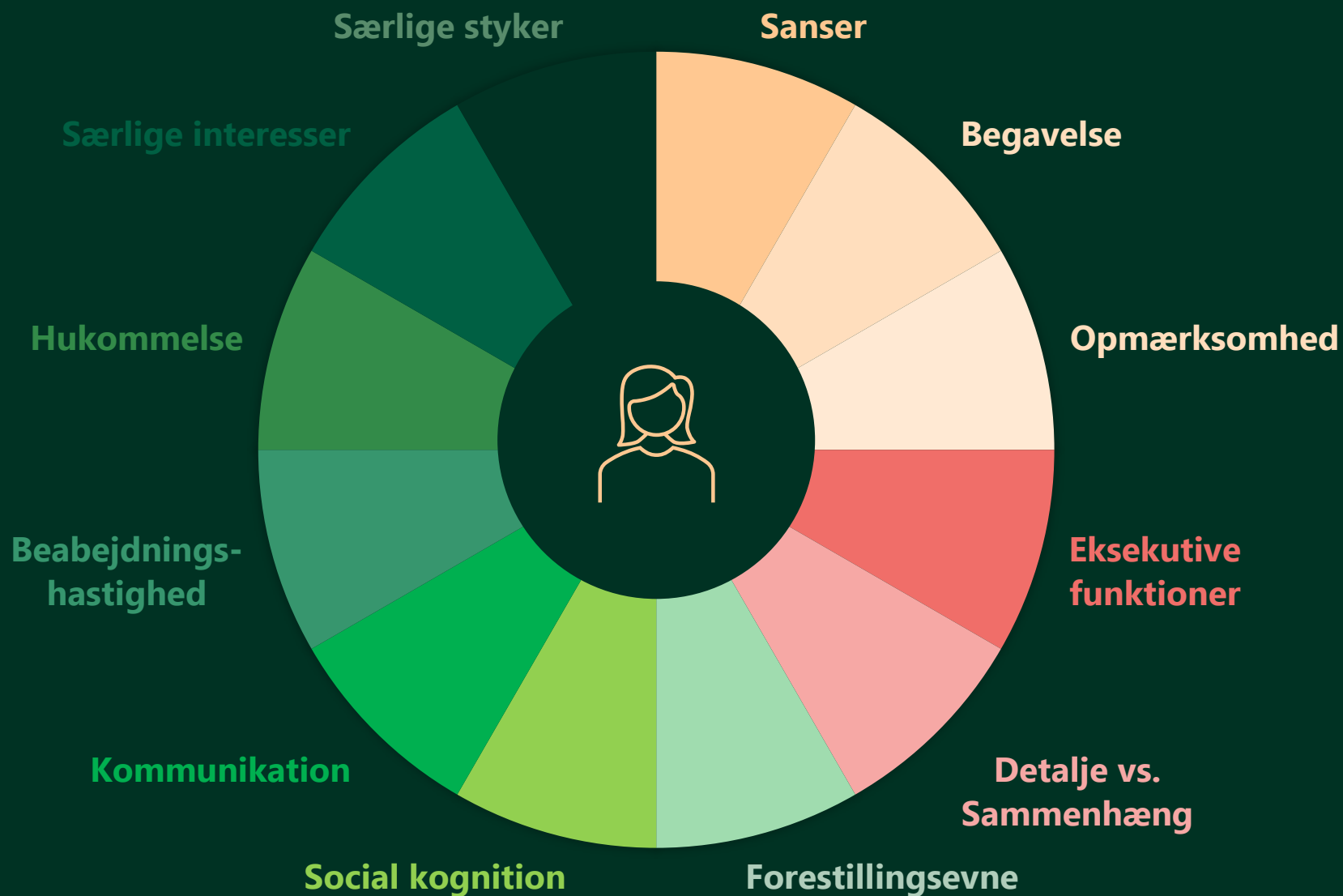


Belastning

Angst
Depression
Nedsmeltning
Isolation
Vægning fra job
Selvskadende adfærd
Misbrug
Kroniske smerter
Psykose
Selvmordstanker/-forsøg



NEURODIVERGENS PROFILEN





Typiske styrker

I en jobsammenhæng

24

Autisme

Detaljefokus

Loyalitet

Fuld fokus på arbejdsopgaven

Sanseindtryk

Evne til at identificere mønstre og fejl

Specialiseret viden

Rutinearbejde

ADHD

Kreativitet

6. Gear – men ikke "Superkraft"

Fuld fokus på arbejdsopgaven

Sanseindtryk

Specialiseret viden

Innovativ - igangsætter

Festlig kollega



Typiske udfordringer

I en jobsammenhæng

Autisme

Sanseindtryk

Lav stresstærskel

Hyperfokus

Uhensigtsmæssige tankemønstre

Sove- og spisevaner

Planlægning og tidsstyring

Kommunikation - Talestrøm

Sociale færdigheder

Infleksibilitet

Detaljefokus

Forestillingsevne

ADHD

Sanseindtryk

Lav stresstærskel

Hyperfokus

Uhensigtsmæssige tankemønstre

Sove- og spisevaner

Planlægning og tidsstyring vs. overstrukturering

Kommunikation – Talestrøm – ydre stemme vs.
Indre stemme

Opmærksomhed (kedsomhed)

Afledelighed

Impulsivitet

Overspringshandlinger

Tankemylder

Kvinder PMD (Præmenstruel Dysfori)

Sådan kommer udfordringer ved autisme og ADHD til udtryk i hverdagen



Hvad kan jeg selv gøre – hvad kan andre gøre?

Kilde: Uhrskov og Hejlskov

Mød Camilla

- Jobsamtalen: Har alle regnskabsmedarbejdere ikke autisme?
- 5. min. gennemgang af mine opgaver hver dag
- Da jeg spørger, hvordan jeg laver en fordelingsnøgle, svarer min kollega: Hvordan kunne du forstille dig at lave en? Så tænker jeg: Det er jo ikke nogen gættekonkurrence!
- Jeg skal selv finde på, hvad jeg skal lave, men jeg har kun opgaver til halvdelen af dagen – så er jeg ved at overflødiggøre mig selv?
- Måske skal jeg læse jura i stedet for?



Ledelse

”

- Hvordan vil vi producere ledelse?
 - Ledelse for alle – universal ledelse
 - Hvordan gør vi noget stort i det små – hver dag? Øver os – prøver os frem.
 - Får vi spurgt nok ind til, hvordan medarbejderen trives bedst – fx når vi onboarder – i 1:1 samtaler – MUS samtaler m.v.?
- One-size fits nobody!





De 10 H'er

29


De 10 H'er

Hvad skal jeg lave? (Indhold)	
Hvorfor skal jeg lave det? (Mening)	
Hvordan skal jeg lave det? (Metode)	
Hvor skal jeg lave det? (Placering)	
Hvornår skal jeg lave det? (Tidspunkt)	
Hvor længe skal jeg lave det? (Tidshorizont)	
Hvem skal jeg lave det med? (Personer)	
Hvor skal jeg lave det? (Placering)	
Hvordan ved jeg, at det er godt nok/at jeg er færdig? (Indhold)	
Hvad skal jeg lave bagefter? (Indhold)	



Findes også som app

Hans
Knudsen
Instituttet

Spørgeskema

Hensyn på arbejdspladsen for neurodivergent medarbejder

Navn: _____

Dato: _____

Har behov for (sæt kryds):

- ☐ Leder eller underviser må have kendskab til diagnose
- ☐ Forudsigelighed og struktur i hverdagen
- ☐ Rutineprægede opgaver
- ☐ Klar forventningsafstemning
- ☐ Behov for at kende ændringer i god tid
- ☐ Fast kontaktperson
- ☐ Visuel instruktion til opgaver
- ☐ Skriftlig instruktion til opgaver
- ☐ Faste pauser
- ☐ Pauser alene
- ☐ Behov for skærmning - sidde alene
- ☐ Behov for hjælpemidler (høretelefoner m.v.)
- ☐ Mulighed for at trække sig ved behov
- ☐ Fast arbejdsplads
- ☐ En opgave ad gangen
- ☐ Faste arbejdstider
- ☐ Ønske om hjemmearbejdsdage
- ☐ Kollegaer må gerne tage følgende hensyn: _____
- ☐ Fysiske skånehensyn

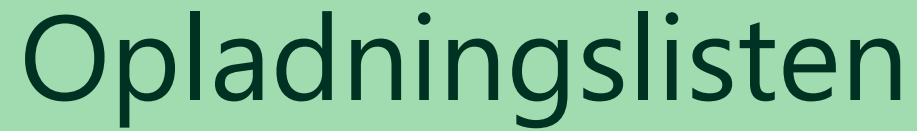
Arbejdets tilrettelæggelse

Behov for tilpasninger er meget individuelt

Lav evt. jeres eget spørgeskema, som er til alle – universelt design

”Hvad trives du bedst med?” i stedet for ”har behov for”

Universelt design



Skriv her en liste over det som giver dig energi. F.eks. at være alene, sammen med familien, sammen med venner, indenfor, udenfor, sport, kreative aktiviteter, meditation, madlavning, havearbejder eller andet

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no text or other markings on the paper.

- Mennesker med autisme eller ADHD lader langsomt op og lader hurtigt af...
- En fuld opladning er ikke det samme for den neurotypiske og neurodivergente



Mestringsstrategier

32

- Solsikkesnor
- Armbånd rødt/grønt
- Plan A, B og Z
 - A: Alt går som det skal
 - B: Der er få ændringer – det klarer jeg
 - Z: Alt er anderledes – ring til en chef/kollega/ven (livline) – forlad lokalet
- Angstanfald – gå på toilettet – send sms til chef/kollega: Jeg har fået et angstanfald – jeg kommer, når det er gået over



MitSignal er et vendbart armbånd, der kan illustrere over for mennesker omkring dig, om du er klar til kontakt eller ej.

Grøn side signalerer, at du er klar til kontakt.

Rød side signalerer, at du ikke er klar til kontakt.





"Jeg har tit tænkt på, hvad der ville ske, hvis jeg havde fået den her diagnose som femårig.

Så havde jeg nok fået værktøjer i skolen til at kunne koncentrere mig.

Hvis jeg havde vidst det om mig selv, havde jeg også været meget sødere ved mig selv. Jeg tror ikke, jeg havde været så hård ved mig selv."

Steven

Kilde: <https://www.sygeforsikring.dk/det-du-ikke-kan-se/steven-lider-af-adhd-opgaven-i-at-goere-rent-var-saa-uoverskuelig-og-det-var-saa-klamt-at-jeg-bare-smed-det-hele-ud>



Veje til en inkluderende arbejdsplads



Arbejdspladsen fysiske indretning

Sanse-venlig arbejdsplads: Skab en arbejdsplads med f.eks. dæmpbart lys, lyddæmpende høretelefoner og andre sansekompenenserende hjælpemidler.

Stilleområder: Skab et stilleområde for sanse-sensitive medarbejder, hvor medarbejdere kan trække sig tilbage og få ro med få sansepåvirkninger, når de har brug for en pause.



Arbejdets tilrettelæggelse:

36

Fleksible arbejdstider: Giv mulighed for fleksible mødetider eller alternative arbejdstidspunkter, således at der tages højde for medarbejdernes individuelle rutiner og risikoen for sensorisk overstimulering i myldretidstrafikken mindskes.

Hjemmearbejde: Giv mulighed for hjemmearbejde, så de sensoriske udfordringer, der er forbundet med at møde fysisk på arbejdspladsen, reduceres.

Pauser og tidsstyring: Hjælp til at bevare fokus ved at skemalægge korte pauser i løbet af arbejdsdagen, så sensorisk eller følelsesmæssig overanstrengelse undgås.



Arbejdets tilrettelæggelse:

Adgang til støttende teknologi: Giv adgang til understøttende teknologi – f.eks. talesynteser, programmer til indtaling m.m.

Dresscode og uniformer: Udvis forståelse for at det kan opleves sensoriske udfordrende at bære tøj, som f.eks. strammer. Gør det derfor tydeligt, at det er i orden at klæde sig anderledes eller giv mulighed for uniformer i et behageligt materiale.



Kommunikation og struktur:

Struktureret kommunikation: Italesæt de kommunikative forventninger og anvende skriftlig kommunikation (f.eks. E-mail, sms m.m.) til at give instruktioner og lave aftaler om opgaver.

Visuel støtte: Anvend visuel støtte - skemaer, checklister, piktogrammer m.m. - til at understøtte organisering af opgaver, tidsstyring og forståelse af forventninger. Lav gerne trin-for-trin instruktioner og tjeklister.

Ændringer og aflysninger: Sørg for at ændringer i opgaver eller aflysninger af møder bliver varslet i god tid, så der er tid til at omstille sig.



Kommunikation og struktur:

Påmindelser og lister over opgaver: Giv adgang til at bruge apps, skemaer, lister og andre visuelle hjælpemidler, der kan understøtte organisering og prioritering af opgaver.

Kalenderbookning: Lav klare aftaler vedrørende kalenderbookninger - er det ok, at andre booker i den neurodivergentes kalender?

Skriftlige information: Giv instruktioner og forventninger skriftligt, så bekymringer og potentielle misforståelser reduceres. Kommuniker gerne direkte til den neurodivergent.



Forståelse og selvforståelse:

Supervision: Giv mulighed for jævnligt at mødes med en støtteperson eller mentor, som kan hjælpe med at klarlægge forventninger og behandle udfordringer på en struktureret og understøttende måde.

Jobvejledning: Giv adgang til en jobvejleder, en mentor eller et netværk, som kan hjælpe til at navigere i udfordringer på arbejdspladsen, lære nye færdigheder og udvikle succesfulde strategier.

Støtte fra teamet: Skab et understøttende arbejdsmiljø, hvor teamet teamet støtter op om neurodivergente medarbejdere og får forståelse for deres udfordringer og behov.

Mentorprogrammer: Implementere mentorprogrammer, hvor neurodivergente medarbejdere sættes sammen med erfarne medarbejder, som kan yde råd og støtte.



Forståelse og selvforståelse:

Uddannelse i neurodiversitet: Giv neurodivergente mulighed for psykoedukation for at give bedre forståelse for egen diagnose.

Uddannelse i neurodiversitet: Giv neurotypiske mulighed for at lære om neurodivergens.

Stressreducerende strategier: Giv mulighed for at lære og anvende stressreducerende teknikker – f.eks. mindfulness eller hvileområder.

En god feedback kultur: Giv regelmæssig, konstruktiv og konkret feedback arbejdet for at give neurodivergente forståelse for forventninger og udviklingsområder.



Sociale situationer og relationer

Spisesituationer: Accepter, at den neurodivergente kan være udfordret i.f.h.t. at spise i kantinen. Giv mulighed for at sidde for sig selv. Lad menuen være kendt i god tid i forvejen og brug gerne piktogrammer. Sørg for, at det er muligt at adskille forskellige madvarer. Lad gerne den neurodivergente holde frokostpause på et tidspunkt, hvor der ikke er så mange mennesker ved buffeten.

Sociale arrangementer: Sørg for grundig information og ingen overraskelser i forbindelse med f.eks. fester. Søg f.eks. for, at den neurodivergente kender programmet, bordplanen og menuen. Gør opmærksom på, at det er ok at deltage i kort tid, hvis man ikke har overskud til mere.

Accept af forskellige behov: Udvis forståelse for, at neurodivergente medarbejdere kan have behov for at sidde i ro i f.eks. frokostpausen – det betyder ikke, at de ikke er interesseret i det sociale.



Charlotte Holmer Kaufmanas

Direktør - uddannelse



+45 2226 9062



Mail chk@hki.dk



<https://www.linkedin.com/in/charlotte-holmer-kaufmanas-29098b10a/>



Hans
Knudsen
Instituttet

Grundlagt 1872