

Spor S

Menneskelige ressourcer

Neurodiversitet på arbejdspladsen

v. **Rasmus Duus**, udviklingsleder i Videncenter om Handicap

& **Fie Vesterled**, selvstændig i Neurodivergent ledelse

Faciliteret af **Lise Schmidt Aagesen**, Dansk Standard



Deltagelse for alle
Videnscenter
om handicap

Neurodiversitet på arbejdspladsen

DS Bæredygtighedsdag

14. november 2024

Videnscenter om handicap

- » Erfarings- og vidensudveksling på tværs af arbejdsgivere, borgere, handicap-organisationer og kommuner
- » Vidensformidling: Oplæg, workshops mv.
- » Støtte til konkret jobskabende/-fastholdende aktiviteter



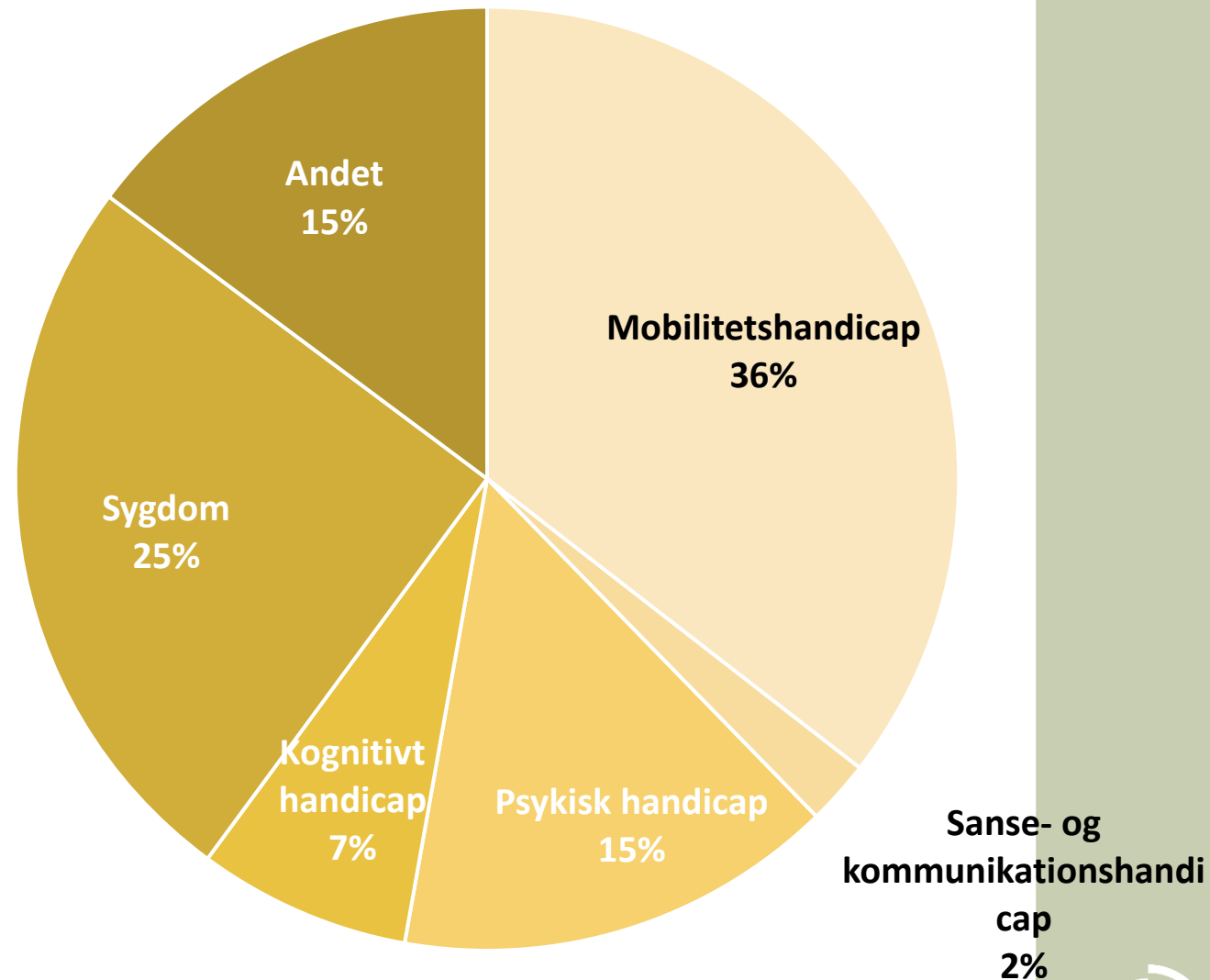
Funktions- nedsættelse + barriere = handicap

Personer med handicap omfatter personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk **funktionsnedsættelse**, som i samspil med forskellige **barrierer** kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre

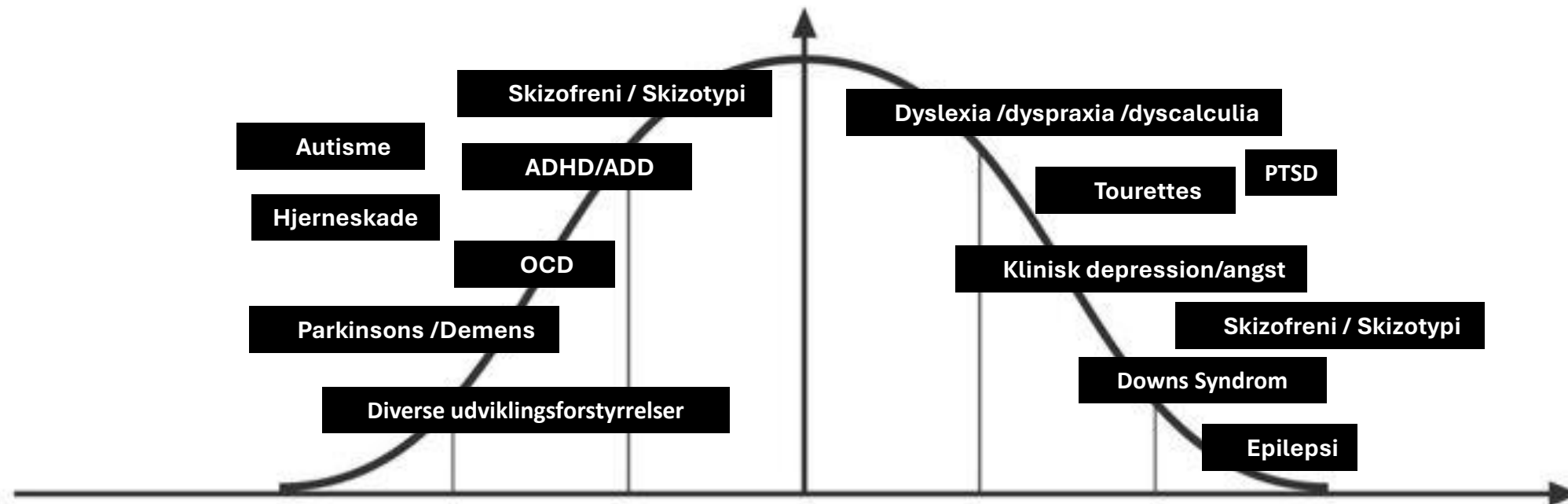
- FNs Handicapkonvention

Neurodivergens?

Hjerner med atypiske karakteristika – en 'anderledes hjerne' eksempelvis med diagnoserne autisme, ADHD, OCD, **tourettes**, ordblindhed



Neurodiversitet = Neurodivergent + Neurotypisk





5 % af kollegaer/9 % af danske ledere ønsker ikke at arbejde sammen med kollega med fysisk handicap



Evnen til at løse opgaverne
Om personen har brug for ekstra hjælp



17 % af kollegaer/25 % af danske ledere ønsker ikke at arbejde sammen med kollega med psykisk handicap



Evner til at samarbejde
Det sociale miljø på arbejdspladsen
Hvordan skal jeg forholde mig?
Det vil gøre mig utryk

Ubevidste barrierer på arbejdsmarkedet

- Ubevidst *reproduktion* af måder at ansætte, onboarder, samarbejde og lede på
- Vilkår og idealer for nutidens ledere og medarbejdere efterlader medarbejdere i komplekse situationer
- Større åbenhed – men stadig glaslofter, vi ikke taler om



Særlige opmærksomhedspunkter hos kvinder

- Maskering af symptomer kan føre til sen diagnosticering
- Hormonelle udsving forstærker symptomer, og udfordrer kvinders mentale balance gennem livets forskellige faser.



Lav selvvurdering og usikkerhed

- Levet liv med stigma, nederlag og følelsen af ikke at 'passe ind'
- Varierende erkendelsesgrad og viden om egne udfordringer, behov og styrker
- Imposter syndrom = stor risiko for udbrændthed



ADHD PÅ ARBEJDE

- BRUGERERFARINGER FRA VOKSENLIVET MED ADHD



Frygt for stigma med afsæt i generaliseringer og unuancerede antagelser



Der er visse opgavetyper, som er særligt udfordrende – opgaver med koordinering og organisering. Kan dem godt, men trives ikke med det.



Har et sjette gear – men ingen bremses. Udfordret ved selvledelse, svag grænsesætning og adskillelse af arbejde/fritid



Relationen til nærmeste leder er ofte helt afgørende. Gruppen efterspørger nysgerrige og åbne ledere, som ønsker at forstå den enkeltes situation og behov.

Jeg frygtede, at mine kollegaer mistede tillid til, at jeg kunne klare ærterne. Jeg sagde det heller ikke til ledelsen, da jeg stoppede.

Min nye chef har selv en forståelse af, hvad ADHD er. Det har han fuldstændig forstået, siger han. Han tror, at han kan opdrage mig ud af min ADHD. Jeg føler mig overvåget. Som om han skal fange mig på min ADHD hele tiden.



Ledelses-værktøjer

1. Skab et trygt rum omkring leder og medarbejder

Det meget individuelle udtryk af neurodivergens gør det svært at lave en "ledermanual". Det er heller ikke nødvendigvis vigtigt at lederen ved en masse om neurodivergens. Det absolut vigtigste, og som vil gavne alle medarbejdere, er at skabe et tillids- og tryghedsbaseret ledelsesrum, hvor medarbejderen ikke er nervøs for at fortælle om sine udfordringer, og hvor tilgangen er, at man forsøger at imødekomme åbenhed så vidt muligt med fleksibilitet og løsninger.

2. Hjælp til selvhjælp

Essentielt at lære at mestre sin diagnose. Effektiv mestring opstår, når man kombinerer indgående forståelse for sin diagnose med en god selvforståelse. Det er et komplekst og meget omfattende stykke mentalt arbejde, som mennesker med neurodivergens i dag ofte står alene med, da denne terapeutiske behandling ikke er dækket af sygesikringen. Nogle neurodivergente behøver hjælp til denne øvelse. Det kan derfor være en god ide at tilbyde, særligt nydiagnosticerede, muligheden for et mestringsforløb hos en coach eller psykolog. (alternativt netværksgrupper)

3. Udnyt styrkerne, gå på kompromis med svaghederne

Som med alle andre medarbejdere, så fokuser på styrkerne. Mange neurodivergente er super skarpe til specifikke opgavetyper/områder, men drukner og går døde i de opgaver som ikke motiverer. Det kan virke "forkælet" at en enkelt medarbejder fritages for opgaver, som vedkommende synes er kedelige, men der hvor neurotypiske hjerner kan selvmotivere til kedeligt arbejde, kan det for neurodivergente 'nærmest føles som et overgreb'. Det handler om skabe den rette balance. Ikke om at fjerne alt det "kedelige".



Spørgsmål?

Oplæg af Rasmus Duus, udviklingsleder



Videnscenter
om handicap

Kontakt



+45 51 86 82 00



rd@videnomhandicap.dk



www.videnomhandicap.dk





Neurodivergent Ledelse

Jeg giver dig viden og konkrete værktøjer til at forstå og lede neurodivergente medarbejdere, så du kan:

- styrke trivsel og talentudvikling
- reducere medarbejderomsætningen
- Og øge effektiviteten på din arbejdsplads

Fie Vesterled

✉ kontakt@fievesterled.dk

☎ Tlf. + 45 27 24 58 53

Foredrag

Coaching

Undervisning