

Alle Hjerne i Spil

Spørgsmål & Svar

Fra hverdagens praksis

Spørgsmålene er besvaret i samarbejde med
Malte Blaabjerg, Specialisterne

FIND SVAR PÅ DINE SPØRGSMÅL

I FORBINDELSE MED WEBINARET 'ALLE HJERNER I SPIL' BAD VI
DELTAGERNE OM AT VÆRE MED TIL AT SÆTTE DAGSORDENEN MED
SPØRGSMÅL FRA HVERDAGENS PRAKSIS.
HER FINDER DU DELTAGERNES SPØRGSMÅL – OG KORTE SVAR, DER
KAN BRUGES TIL REFLEKTION, HANDLING OG INSPIRATION



Spørgsmål

Hvordan hjælper jeg kollegaer, der har brug for hensyn uden at udstille deres diagnose og behov foran alle?

Svar

Det vil være ekstremt situationsbestemt. Det vigtigste er ikke at fokusere på diagnosen, men på den konkrete arbejdssituation, hvor der er et skånebehov.

Hvis skånebehovet bliver synligt for andre kollegaer i arbejdsgangen, vil jeg tage en dialog med den neurodivergente om, hvordan vedkommende foretrækker, at det bliver italesat eller håndteret på anden vis.



Spørgsmål

Er der nogle specielle rammer, som man skal være opmærksom på for målgruppen?

Svar

Målgruppen er bred, og selv inden for en enkelt diagnose kan der være ekstremt stor variation i både diagnostiske og personlighedsmæssige udtryk samt skånebehov. Et nøgleord er differentiering i understøttelsen af disse behov – og at give neurodivergente mulighed for at udtrykke dem.

Det er vigtigt ikke at se kategorisk på det, men i stedet acceptere, at der eksempelvis inden for autismspektret er stor forskellighed, når det kommer til skånebehov i arbejds- og skolesammenhænge. Et konkret eksempel kan være varierende sensorisk følsomhed i forhold til sanser som syn, lugt, hørelse og følesans.



Spørgsmål

Hvordan vil mikroforandringerne gavne alle medarbejderne?

Svar

Neurodivergente bruger væsentligt mere energi på at tilpasse sig den arbejdsplads, de indgår i. Forudsigelighed, struktur og mulighed for afklaring er nøgleelementer i at skabe tryghed for dem. Her kan tydelige opgavedefinitioner, planlægning af møder og sikre kommunikationskanaler være essentielle for at støtte forståelsen af arbejdsrammen i en arbejdssammenhæng.

Også neurotypiske medarbejdere kan have gavn af justeringer, og når der skal skabes tryghed og ro for de neurodivergente, oplever kollegerne det som en positiv forandring.



Spørgsmål

Hvilke argumenter kan bruges overfor arbejdsgiver, når denne skal overtales til at gøre lidt ekstra ud over tilpasningsforpligtelsen.

Svar

Det vi i Specialisterne oplever, er, at mange af de tiltag, der bør iværksættes for at skabe større inklusion for neurodivergente, faktisk også fremmer trivsel og samarbejde for alle – både på arbejdspladsen og i det enkelte team.

Vi ser en markant højere loyalitet blandt neurodivergente medarbejdere, når de lykkes i en ansættelse – hvilket ofte resulterer i langvarige ansættelsesforhold i virksomheder, hvor de trives.

Endelig kan det også styrke virksomhedens sociale profil – fx. i forhold til markedsføring eller afrapportering. ESG og CSR fylder meget i disse år, og her er der et stort potentiale.



Spørgsmål

Hvordan tænker vi neurodiversitet ind i rekruttering af medarbejdere?

Svar

En af de udfordringer, vi ofte ser i mange virksomheder i rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, handler om berøringsangst. Hvis vi bliver bedre til at tænke basale tilpasninger i arbejdsmiljøet eller i rekrutteringsprocessen ind, kan det gøre en langt større del af arbejdsstyrken tilgængelig for virksomheden.

Mange virksomheder kan med fordel blive mere bevidste om, hvilke skånehensyn de allerede tager over for deres medarbejdere – og hvordan det kan gøres endnu mere synligt og systematisk.



Spørgsmål

Skal vi tale åbent om, at vi har kollegaer med diagnose?

Svar

Del 1: Fokus på medarbejderens ret og behov

Åbenhed om personlige forhold kræver samtykke.

Spørgsmålet om åbenhed omkring diagnoser handler om disclosure – altså retten til selv at vælge, om man vil dele personlige oplysninger. Mange neurodivergente oplever det som grænseoverskridende, hvis andre omtaler deres diagnose uden samtykke.

Som leder bør man tage udgangspunkt i konkrete arbejdssituationer, hvor man ser, at noget kan være en udfordring. Det giver mulighed for en tryk samtale om behov, uden at fokusere på diagnosen. Åbenhed bør altid aftales med medarbejderen – og med udgangspunkt i arbejdsopgaver, ikke personlighed.



Spørgsmål

Skal vi tale åbent om, at vi har kollegaer med diagnose?

Svar

Del 2: Åbenhed kan styrke samarbejde – men kræver støtte

Mange neurodivergente vil gerne være åbne om deres behov, men mangler sprog og rammer for det. Her kan lederen støtte ved at tilbyde hjælp til at formidle, hvad kolleger bør vide for at skabe forståelse og aflaste i hverdagen.

Åbenhed om personlige forhold kan være en styrke, hvis det sker trygt og med respekt. Det kan gøre det tydeligt, hvorfor visse hensyn er vigtige – og samtidig styrke samarbejdet, trivsel og fælles ansvar i teamet.



Spørgsmål

Hvordan støtter man bedst en medarbejder med neurodiversitet i praksis?

Svar

Det starter med en åben og konkret dialog om arbejdssituationer, hvor medarbejderen oplever udfordringer eller bruger unødigt energi. I stedet for at fokusere på diagnosen, bør samtalen tage udgangspunkt i opgaver, rammer og samarbejde.

Mange neurodivergente har ikke tidligere haft mulighed for at sætte ord på deres behov, og bliver først bevidste om dem i trygge samtaler med en lyttende leder. Den bedste støtte er derfor individuel, fleksibel og løbende – med blik for, hvordan små justeringer i hverdagen kan gøre en stor forskel for både trivsel og performance.



Spørgsmål

Hvordan sørger man for at tilpasse arbejdssituationen individuelt til den neurodivergente?

Svar

Det korte svar er: ved at tage udgangspunkt i en konkret dialog med medarbejderen – og i jeres egne rammer som arbejdsplads. Der findes ikke én løsning, der passer til alle, da behov og udfordringer varierer meget, også inden for samme diagnose.

I Alle Hjerner i Spil-projektet har vi set, at det første skridt ofte handler om at få overblik over, hvilke skånehensyn I allerede tager – og hvad I realistisk kan tilbyde. Det kan fx være tydelig struktur, ro, fleksibilitet i fremmøde, mulighed for pauser eller skriftlig opfølgning.

I praksis handler det om at afklare: Hvad kan vi tilbyde – og hvad kan vi ikke? Den afklaring hjælper både jer og medarbejderen og skaber et fælles grundlag for trivsel og samarbejde.



Spørgsmål

Hvor tolerante skal vi som arbejdsplads være?

Svar

Det kommer an på jeres arbejdsopgaver, kultur og fysiske rammer. I skal ikke kunne rumme alt – men I kan være bevidste og tydelige om, hvad I kan rumme.

I vores projekt har vi set virksomheder, der blev positivt overraskede over, hvor mange hensyn de faktisk allerede tog – uden at have kaldt det ”neurodiversitet”. Ved at blive mere opmærksomme på det, de gør i forvejen, bliver de også bedre til at kommunikere det – og justere, hvor det giver mening.

Det vigtigste er at turde tage samtalen og være nysgerrig. For nogle stillinger og brancher vil der naturligt være begrænsninger – fx hvis man arbejder i meget støjfyldte, omskiftelige eller socialt krævende miljøer. Det afgørende er, at I kender jeres egne grænser og kan sætte ord på dem – så både I og medarbejderen har noget at navigere efter.



Spørgsmål

Er der noget særligt, som man skal være opmærksom på, når det er rettet mod unge mennesker?

Svar

Kort fortalt: Nej. Samtalen om neurodivergens rettes ofte mod den stigende forekomst af diagnoser blandt unge. Derfor oplever mange virksomheder det som en problemstilling, der primært er forbundet med de nyere generationer.

Vi ser dog ofte, at netop de yngre generationer har et stærkere sprog og en større bevidsthed omkring deres diagnose – og det er ofte en styrke. Det gør det lettere at arbejde aktivt og konstruktivt med dem om deres skånebehov.



Spørgsmål

Hvad skal vi være særligt opmærksomme på i forhold til ældre sendiagnostiserede medarbejdere?

Svar

Hos denne gruppe er det ofte ikke diagnosen i sig selv, men det langvarige pres og fraværet af hensyn, der har slidt på dem. Mange har internaliseret en oplevelse af at være 'forkerte' eller til besvær. Her kan arbejdet med trivsel og fastholdelse derfor ikke kun handle om praktiske skånebehov – det kræver også en ledelsesstil, der anerkender og giver plads til en ny selvforståelse.

Man skal være særlig opmærksom på, at disse medarbejdere kan have svært ved at 'tillade sig selv' at bede om hensyn, også selvom behovet er reelt. Derfor er det vigtigt, at arbejdspladsen tydeligt signalerer, at der er plads til forskellighed – ikke kun i ord, men i konkrete praksisser og hverdagsrutiner. For mange vil det være første gang, de oplever, at de ikke behøver kompensere for alt – og det i sig selv kan være en stor omstilling.



Spørgsmål

Hvordan finder man den rette balance mellem hensynet til inklusion og de forretningsmæssige mål og strategi?

Svar

Det er en balance, og det er ikke sort-hvidt. Inklusion må ikke stå i modsætning til strategi og forretning – det skal tænkes sammen med det, man alligevel skal lykkes med. Hos specialisterne ser vi, at det i høj grad handler om at tage udgangspunkt i opgaven: Hvad skal der til for, at vi lykkes – med de medarbejdere vi har? Når man har en medarbejder, der fx har høj specialiseret viden, men også nogle behov, er det sjældent et spørgsmål om enten-eller. Det handler om at finde måder, hvor både faglighed og trivsel får plads. På den måde bliver hensyn ikke noget ekstra, men en måde at sikre kvalitet og stabilitet i opgaveløsningen. Det giver både mening for forretningen – og for menneskene i den.



Spørgsmål

Hvordan kan HR være med til at skabe den balance – og overbevise ledelsen om at afsætte ressourcer af til arbejdet med inklusion og neurodiversitet?

Svar

HR spiller en vigtig nøglerolle – ikke kun i at skabe strukturerne for inklusion, men også i at oversætte dem til noget, der giver mening for ledelsen. Det handler ofte om at koble rummelighed til noget konkret: Hvad koster det, når onboarding fejler? Hvad koster det, når man må rekruttere igen? Ressourcer bliver sjældent afsat til idealer – men når HR kan vise, at en mere inkluderende praksis styrker fastholdelse, trivsel og opgaveløsning, så bliver det en forretningsbeslutning. Start med små, konkrete eksperimenter, der kan afprøves og måles. Når ledelsen ser, at det virker – så er der ofte mere villighed til at investere videre.



Spørgsmål

Hvordan arbejder man med forskellighed på forskellige typer af arbejdspladser og ikke kun kontorarbejde?

Svar

Struktur, forudsigelighed og fleksibilitet
Projektet tager netop udgangspunkt i, at alle hjerner er forskellige – og det gælder både i kontorer og produktionshaller. Grundlæggende handler det at skabe en rummelig arbejdsplads om at have opmærksomhed på, at medarbejdere indgår i arbejdslivet på forskellige måder.

Nogle bruger ekstra ressourcer på at omstille sig til ændringer i hverdagen og har derfor brug for at blive varslet i god tid. Andre har behov for, at ting bliver sagt eller vist på en anden måde – her kan lister eller visuelle redskaber være en stor hjælp.

Sidst, men ikke mindst, kan en tydelig lederdialog og faste kommunikationskanaler til ledelsen være effektive greb til at sikre proaktiv støtte, når der opstår udfordringer i arbejdssituationen.