

The background features a horizontal splash of ink in shades of blue and pink against a white background. The ink is thick and textured, with various swirls and droplets. The blue ink is on the left, and the pink ink is on the right, with some overlap in the center.

NEURODIVERSITET PÅ ARBEJDSPLADSEN

- EN DIALOG OM GODE GREB OG SNUBLETRÅDE

FORMÅL

💡 HVAD?

Dialog & erfaringsudveksling omkring neurodiversitet på arbejdspladsen.

💡 HVORFOR?

Vigtigt (og højaktuelt) emne, der kalder på at vi taler, reflekterer og erfaringsudveksler for at finde nye veje sammen!

💡 HVORDAN?

På denne workshop laver vi en vekslen mellem korte oplæg og dialog.



GITTE DAUGAARD

- Arbejdslivssociolog, cand.techn.soc.
- Har arbejdet professionelt med at fremme bæredygtighed i arbejdslivet for grupper og enkeltpersoner i 30 år.
- Stifter og ejer af konsulentvirksomheden Udvikling med Omtanke.



NANNA MARIE VON QUALEN

- Kandidat i pædagogik og psykologi.
- Har arbejdet med socialt udsathed, psykisk sårbarhed og specialundervisning af børn med bl.a. ADHD og autisme, både teoretisk og praktisk, gennem en årrække.
- Konsulent i Udvikling med Omtanke.

HVEM ER DU?



- Navn?
- Arbejdsplads / stilling?
- Hvordan / hvorfor optaget af neurodiversitet på arbejdspladsen?

ÉN UD AF FEM ER NEURODIVERGENT



HVAD BETYDER DET AT VÆRE NEURODIVERGENT?

- 🧠 Man har en hjerne, der er "anderledes" end flertallet.
- 🧠 ADHD, ADD, Autisme, Aspergers (diagnoser).
- 🧠 Ordblindhed, høj / lav IQ m.fl. (ikke diagnoser).



AKTUELT? MEGET!


- Antallet af voksne der diagnosticeres med især ADHD og autisme er EKSPLODERET de sidste 10 år.
- Flere bliver – i modsætning til tidligere – diagnosticeret MENS de er under uddannelse eller i arbejde.
- Ny gruppe → Nye veje
- Hver 10. dansker i den arbejdsdygtige alder kan ikke holde til at være på arbejdsmarkedet på ”normale” vilkår.

Handler det om vores forståelse af arbejde og arbejdsliv, vores arbejdsmarked eller den måde vi regulerer det på?

Eller noget helt andet?

I TIDENS ÅND ...

Hvor mange virksomheder før talte om CSR, hører vi nu:

 Diversity and Inclusion

 ESG

 mangfoldighed, psykologisk tryghed og bæredygtighed i arbejdslivet

Dertil er der flere steder rift om arbejdskraften og udfordringer med at fastholde personale.

FORSKELLIGE TILGANGE?

FORSKELLIGE FORMÅL!

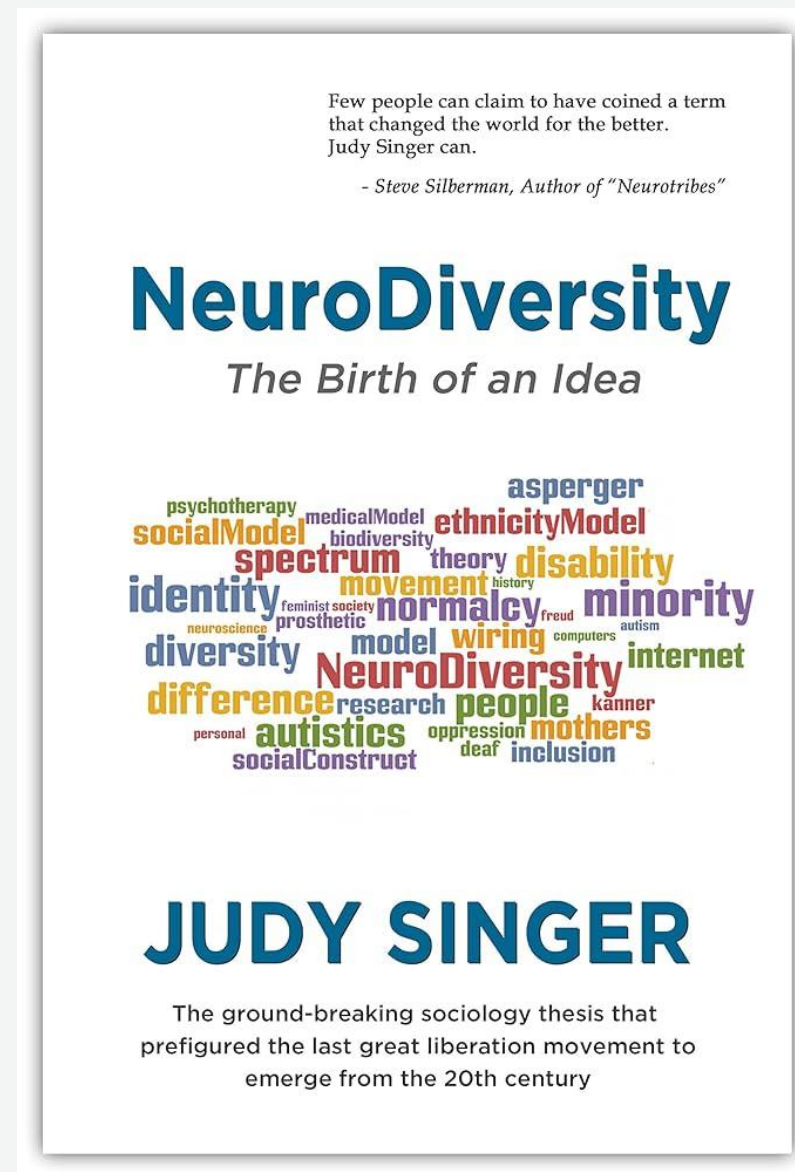
- DIAGNOSE TILGANG
- HANDICAP TILGANG
- DIAGNOSEKRITISK / DIAGNOSE-SKEPTISK TILGANG
- NEURODIVERSITETS TILGANGEN

BEGREBET NEURODIVERSITET

- 💡 Skabt af Judy Singer (australsk sociolog i 90'erne)
- 💡 Hverken diagnose- eller handicap-model
- 💡 Inspireret af bevægelser mod undertrykkelse grundet køn, race, seksualitet mv.

Link til artikel om Judy Singer:

[The mother of neurodiversity: how Judy Singer changed the world | Autism | The Guardian](#)



INGEN FORKERTE BARE FORSKELLIGE

SINGERS HÅB

At tilgangen kan fremme et mere inkluderende og accepterende samfund, hvor forskelligheder ikke nødvendigvis er et handicap.

SINGER OM SIG SELV

I gråzonen mellem det, som samfundet betragter som "normal" og "handicappet".

For "god" til at være "rigtig" handicappet, men for "anderledes" til at kunne fungere helt "normalt"

SINGER OM BEHOVET FOR BEGREBET

Alt for mange falder mellem to stole, igen og igen, fordi normalitetsbegrebet er for snævert.



DIALOG OM BEGREBET

- Hvad tænker I om neurodiversitetsbegrebet?
- Hvad finder I tiltalende / nyttigt ved begrebet?
- Hvad finder I udfordrende / bekymrende ved begrebet?



OPSAMLING – JERES POINTER

10/14/2024

The background features a horizontal splash of ink in shades of blue and pink against a white background. The ink is thick and textured, with various swirls and droplets. The blue ink is on the left, and the pink ink is on the right, with some overlap in the center.

NEURODIVERSITET PÅ ARBEJDSPLADSEN

STRATEGIER OG PRAKTISKE REDSKABER

NEURODIVERSITET

HVORDAN KAN VI GRIBE DET AN PÅ ARBEJDSPLADSEN?

- ↳ Samspil mellem miljø og menneske
- ↳ Samspil mellem mennesker
- ↳ Et godt sprog for forskellighed
- ↳ Fokus på fællesskab og inklusion

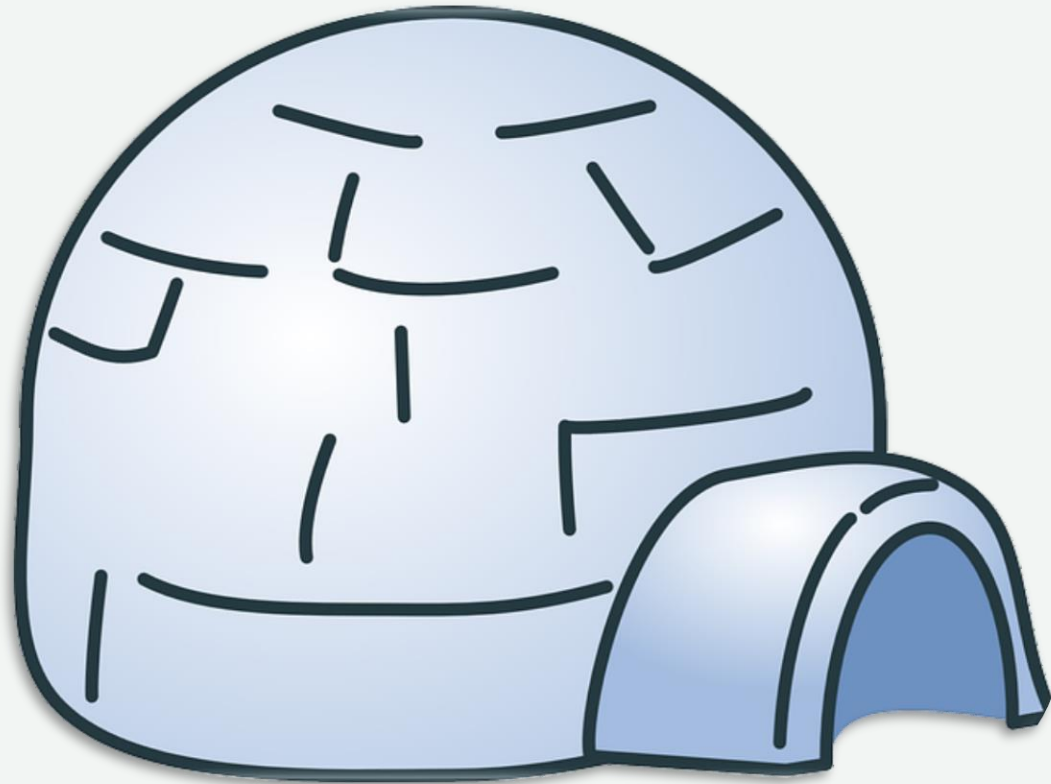



STRESS & NEURODIVERSITET


- 🧠 Er neurodivergente mennesker mere stressbare?
Eller har vi indrettet et samfund der er særligt stressende for neurodivergente mennesker ?
- 🧠 Er der livsforhold der gør neurodivergente mennesker mere udsatte for stress?
Og betyder det noget i arbejdslivet?




IGLO – HVAD KAN I VÆRE OPMÆRKSOMME PÅ?



 **Individ:** Kende sig selv og forvente gensidig accept og respekt.

 **Gruppe:** Viden og dialog om at forskellighed og samarbejde gavner alle.

 **Leder:** Viden, nysgerrighed og tid/prioritet

 **Organisation:** Vær tydelig omkring hvorfor I prioriterer ND på arbejdspladsen. Forskellighed er en styrke! Inddrag alle niveauer i organisationen.

DEN PROFESSIONELLES TRE DOMÆNER AF H.MATURANA

- det hele er jo i spil, hvordan håndtere vi det?

Regler, aftaler , pligt og ret

Holdninger, sympatier, kæpheste

Konkurrence og magtforhold

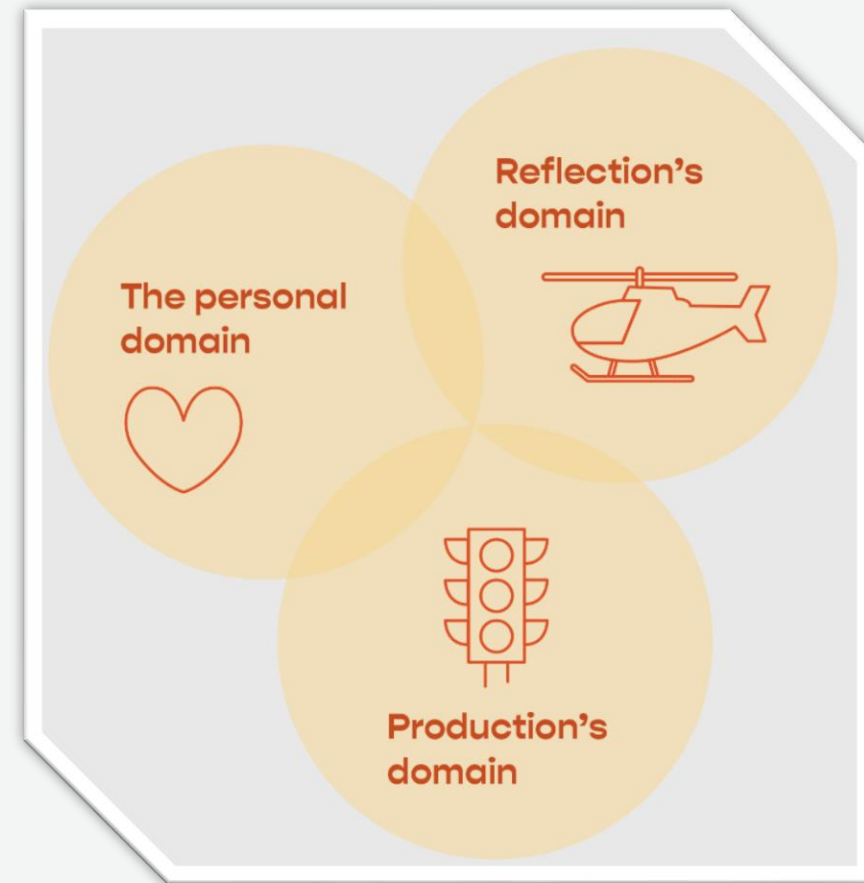
Vi plejer!

Man kan da ikke! Eller vi tror på, at....

Man må da kunne!

Det er jo et arbejde,.....

Hvad er anderledes når vi taler neurodiversitet???



JUNGIANSK TYPE INDEX (JTI)

16 FORSKELLIGE, MEN LIGE VÆRDIGE TYPER

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

ISTJ

Responsible, sincere, analytical, reserved, realistic, systematic. Hardworking and trustworthy with sound practical judgment.

ISFJ

Warm, considerate, gentle, responsible, pragmatic, thorough. Devoted caretakers who enjoy being helpful to others.

INFJ

Idealistic, organized, insightful, dependable, compassionate, gentle. Seek harmony and cooperation, enjoy intellectual stimulation.

INTJ

Innovative, independent, strategic, logical, reserved, insightful. Driven by their own original ideas to achieve improvements.

ISTP

Action-oriented, logical, analytical, spontaneous, reserved, independent. Enjoy adventure, skilled at understanding how mechanical things work.

ISFP

Gentle, sensitive, nurturing, helpful, flexible, realistic. Seek to create a personal environment that is both beautiful and practical.

INFP

Sensitive, creative, idealistic, perceptive, caring, loyal. Value inner harmony and personal growth, focus on dreams and possibilities.

INTP

Intellectual, logical, precise, reserved, flexible, imaginative. Original thinkers who enjoy speculation and creative problem solving.

ESTP

Outgoing, realistic, action-oriented, curious, versatile, spontaneous. Pragmatic problem solvers and skillful negotiators.

ESFP

Playful, enthusiastic, friendly, spontaneous, tactful, flexible. Have strong common sense, enjoy helping people in tangible ways.

ENFP

Enthusiastic, creative, spontaneous, optimistic, supportive, playful. Value inspiration, enjoy starting new projects, see potential in others.

ENTP

Inventive, enthusiastic, strategic, enterprising, inquisitive, versatile. Enjoy new ideas and challenges, value inspiration.

ESTJ

Efficient, outgoing, analytical, systematic, dependable, realistic. Like to run the show and get things done in an orderly fashion.

ESFJ

Friendly, outgoing, reliable, conscientious, organized, practical. Seek to be helpful and please others, enjoy being active and productive.

ENFJ

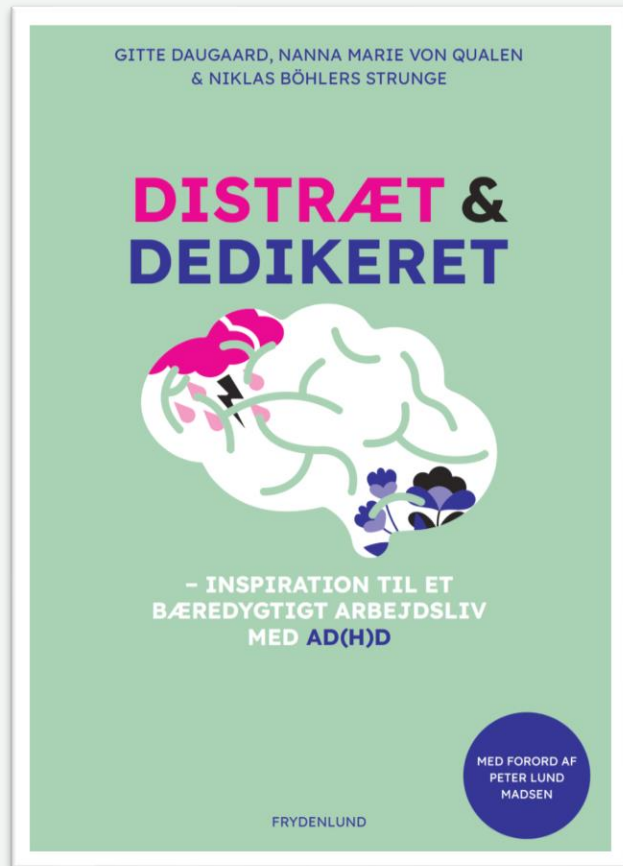
Caring, enthusiastic, idealistic, organized, diplomatic, responsible. Skilled communicators who value connection with people.

ENTJ

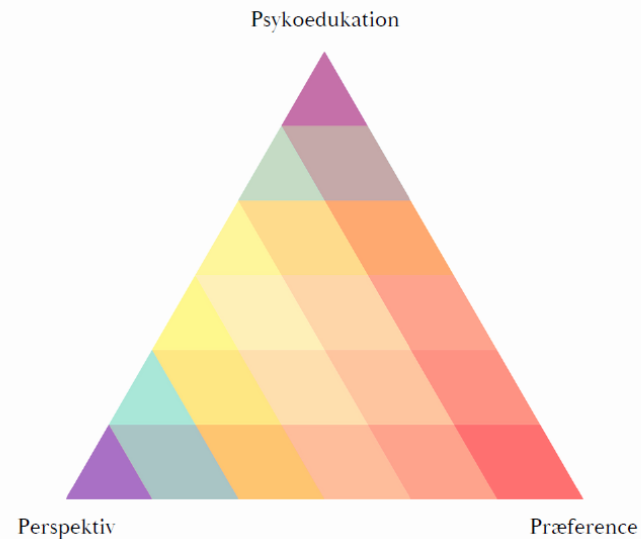
Strategic, logical, efficient, outgoing, ambitious, independent. Effective organizers of people and long-range planners.

Her er alle
lige værdige

VI SELVKENDSKAB



SELVKENDSKABSTRIADEN (DE TRE P'ER)



Jo bedre man kender sig selv og sin ADHD,
jo lettere er det at få den støtte man har
brug for og udfolde sine talenter!

NÅR VI MØDER MENNESKER SOM MENNESKER ...

👉 Erstatte vi stereotyper og one-size-fits-all med:

👉 ”Hvad betyder [...] for dig i relation til arbejdet / din trivsel / dit overskud?”

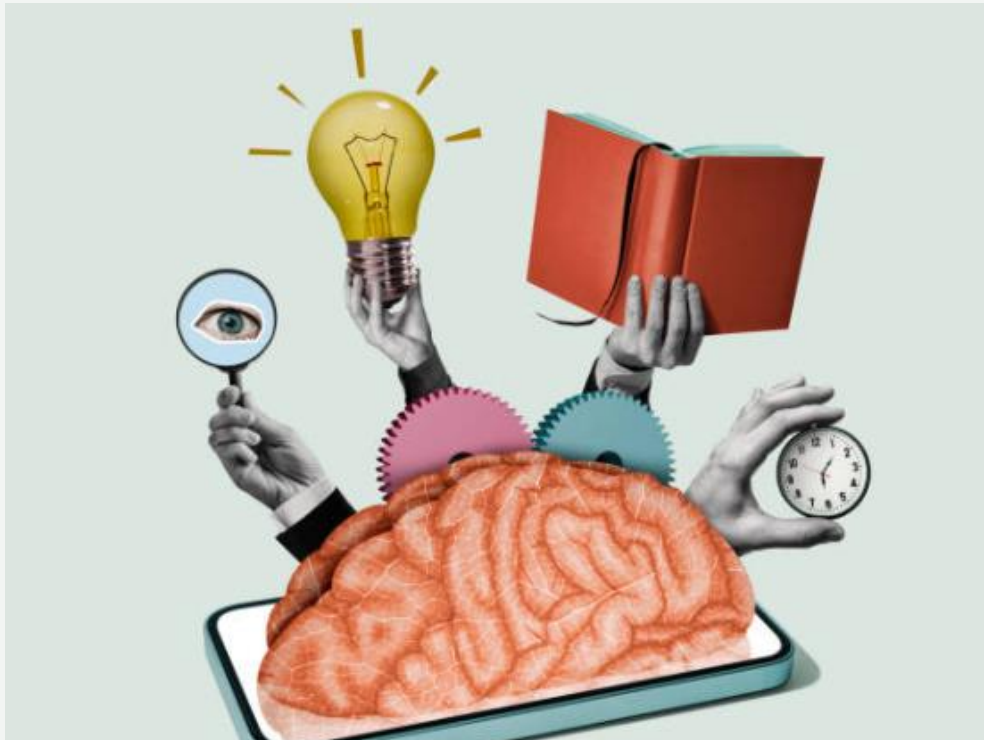
👉 ”Hvad motiverer dig / hvad får dig til at shine / hvad er dine styrker/ hvad vil du gerne bidrage med i arbejdsfællesskabet?”

👉 ”Hvad dræner dig / hvad udfordrer dig / hvordan støtter jeg/vi dig bedst? /hvordan ser du din rolle i arbejdsfællesskabet?”

👉 Tør vi at kigge på forskellighed og tale om den!

Både individuelt, som gruppe, på ledelsesniveau og som organisation (IGLO).

DIALOG & ERFARINGS UDVEKSLING



- 💡 Hvordan arbejder I med neurodiversitet på jeres arbejdsplads?
- 💡 Hvad er jeres erfaringer – hvad udfordrer og hvad fungerer?

OPSAMLING – GODE GREB & SNUBLETRÅDE