



# NEURODIVERSITET PÅ ARBEJDSPLADSEN

JA, MEN ER I KLAR TIL DET?!



## 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.

# FORSKELLIGE TILGANGE?

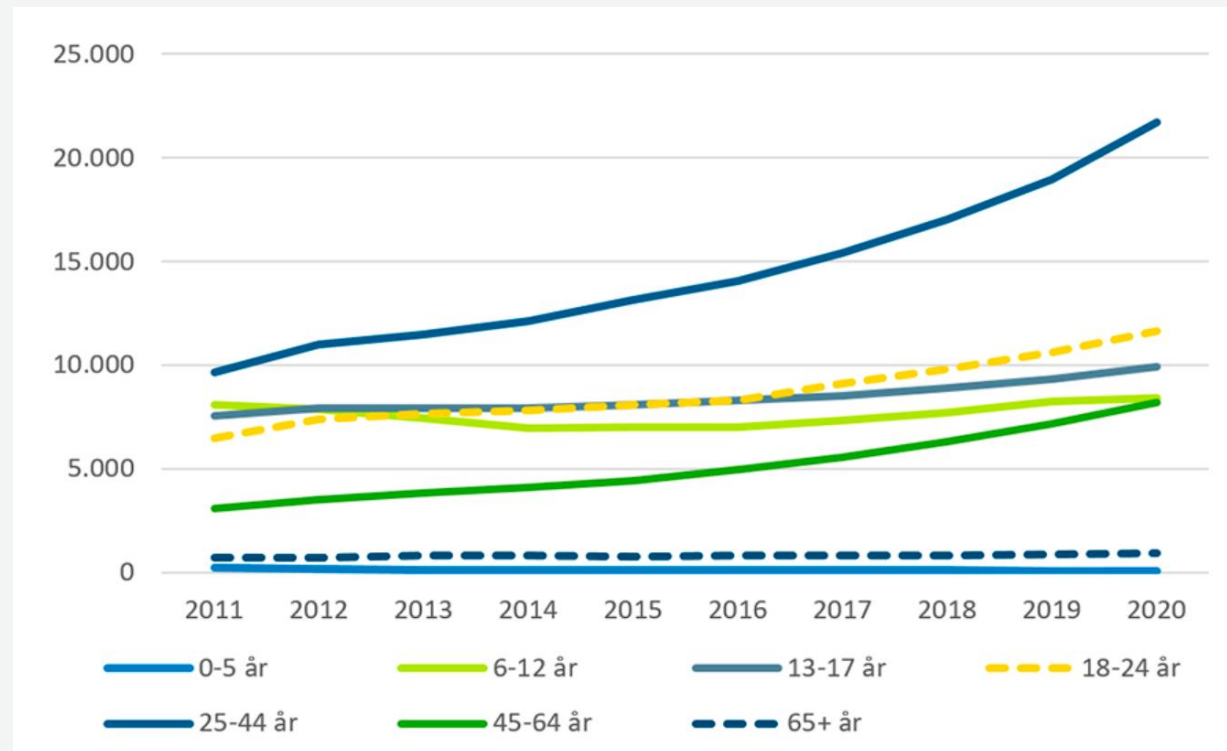
## FORSKELLIGE FORMÅL!

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

# ADHD I DANMARK

- Antallet af børn og unge under 18 år med ADHD er mere end tredoblet i løbet af de seneste ti år.
- Antallet af voksne (25-44-årige) der medicineres for ADHD er mere end fordoblet i årene 2010-2020.
- 61.000 voksne danskere fik ordineret ADHD-medicin i 2020. Det er en 71% stigning på ti år.

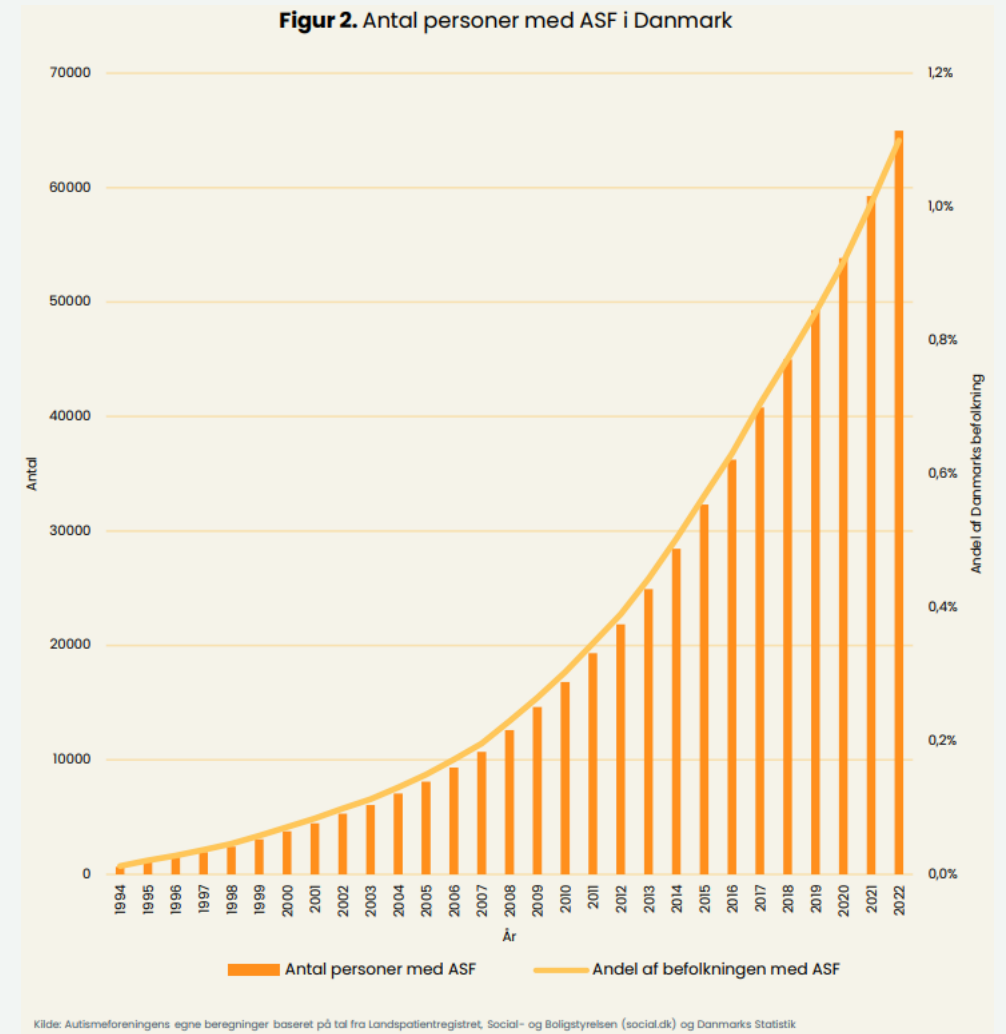
Kilde: Jeppesen et al., 2020 og Sundhedsdatastyrelsen, 2021



# AUTISME I DANMARK

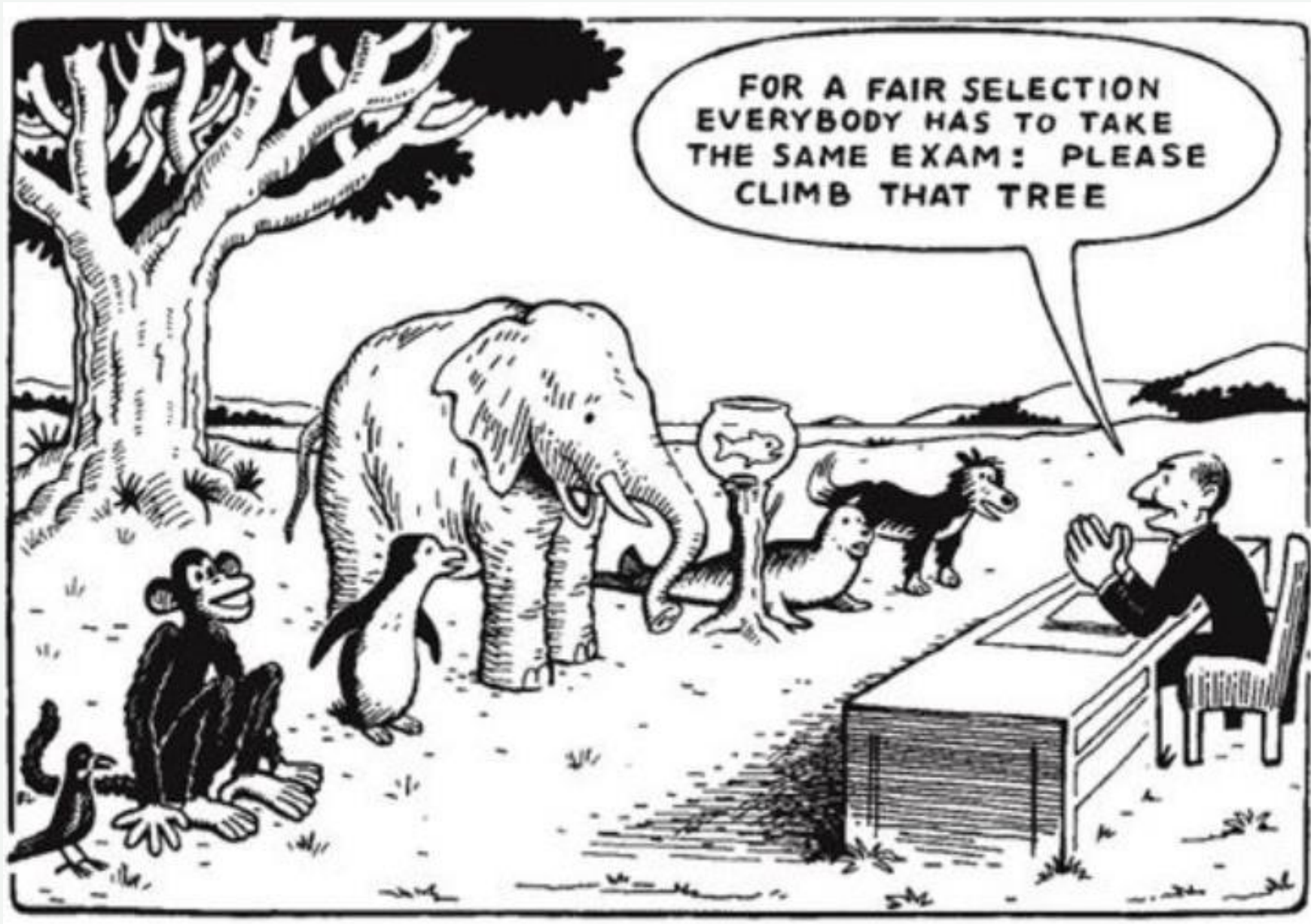
- 🧠 Mindst 65.000 danskere en registreret autismediagnose (svarende til 1,1 procent af DKs befolkning).
- 🧠 Der bliver i gennemsnit udredt 15 personer om dagen for autisme i DK.
- 🧠 2,1 procent af børn i alderen 0-17 år har en autismediagnose, mens 3,2 procent af unge i alderen 12-30 år har en. For årgangene 2003, 2004, 2005 og 2006 er andelen med en autismediagnose op mod 3,6 procent.

Kilde: Autismeforeningen, ”Autisme i tal 2024”



# MØRKETAL

- 💡 Landspatientregisteret har kun adgang til oplysninger om personer, der er udredt på offentlige eller private sygehuse.
- 💡 Personer, som kun har modtaget/registreret deres autisme- eller ADHD-diagnose i privat speciallægeregi, indgår ikke.
- 💡 Der skal derfor tages forbehold for høje mørketal, når der laves opgørelser over, hvor mange danskere, der er diagnosticerede med ADHD eller autisme.
- 💡 Dermed er det sandsynligt, at en højere andel af hele den samlede danske befolkning har autisme eller ADHD.



# HVAD BETYDER DET AT VÆRE NEURODIVERGENT?

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





# ÉN UD AF FEM ER NEURODIVERGENT

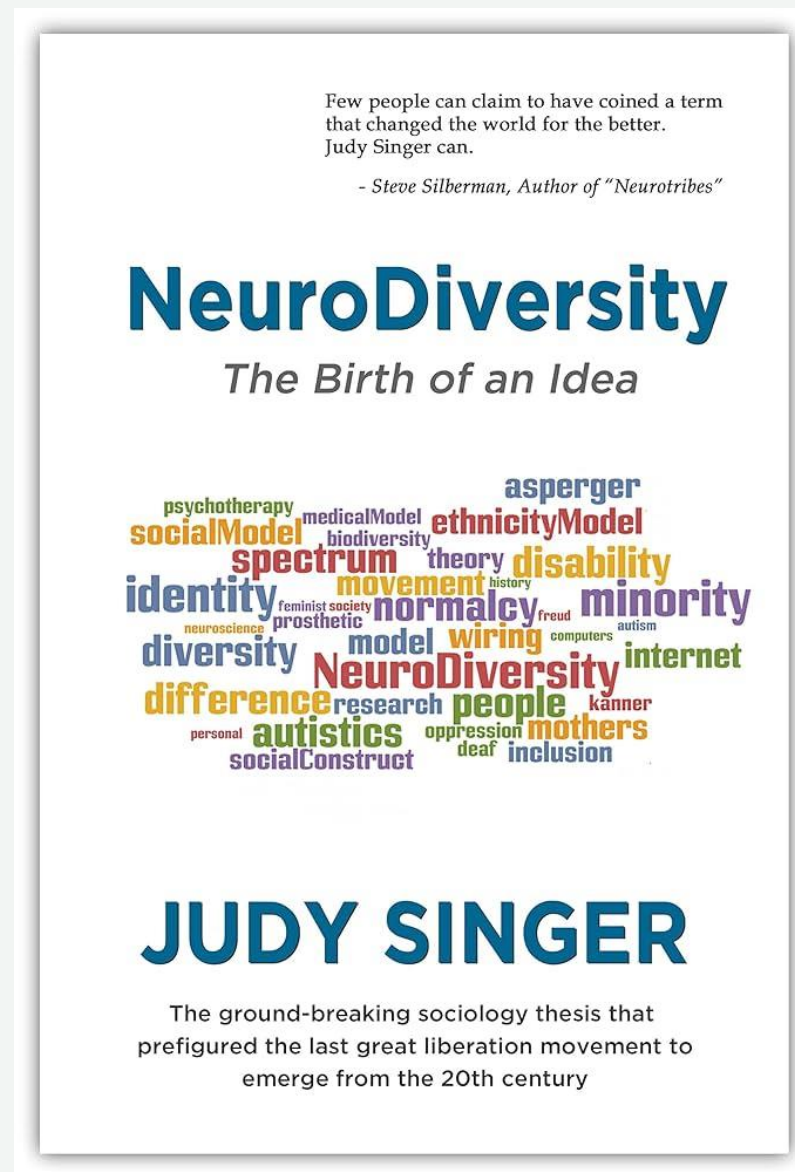


# BEGREBET NEURODIVERSITET

- 💡 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.



# NEURODIVERSITET PÅ ARBEJDSPLADSEN

## PARADOKSALT – HVORDAN KAN VI GRIBE DET AN?

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

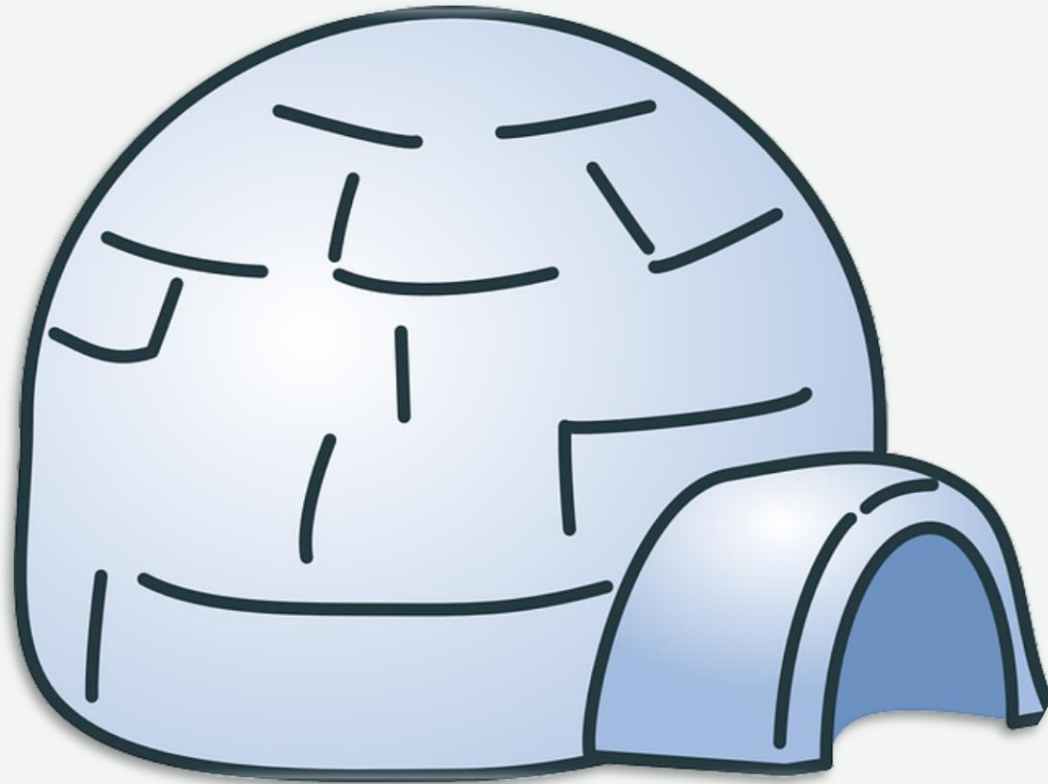



# Vi anvender JTI


- 16 forskellige typer der er ligeværdige og forskellige

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


# 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. Forskellighed er en styrke! Inddrag alle niveauer i organisationen.

# Handicap eller superkraft!

- Måske skal vi tænke det hel anderledes?



# UFORDRINGER VS. GEVINSTER

- Overordnet og bredt begreb – skal konkretiseres på arbejdspladsen!
- Kræver viden, vilje og fordomsfrihed / nysgerrighed!
- Kræver tid og overskud!
- Kræver mod til at støde ind i hinanden – og finde vej alligevel!
- Praktiske grænser for rummelighed!

- Forskellighed i et fællesskab er en styrke!
- Bedre produkt og opgaveløsning når forskellige hjerner komplimenterer hinanden!
- Mennesker vokser når vi ses, mødes og anerkendes i fællesskabet!
- Øger social sammenhængskraft når man lykkes med at overkomme udfordringerne ved forskellighed!
- Både den enkelte, arbejdspladsen og samfundet kan vinde ved større opmærksomhed på neurodiversitet.



# Spørgsmål til deltagerne

1. Hvad oplever du som hhv. potentiale og udfordring i forhold til neurodiversitet på arbejdspladsen?
2. Hvordan kunne du ønske at arbejde med det i det der er din professionelle hverdag?
3. Er der noget du kunne ønske at andre satte fokus på, for at støtte op om dette?

## 🔥 Måske kan vi møde mennesker som mennesker?

Erstatte 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?”

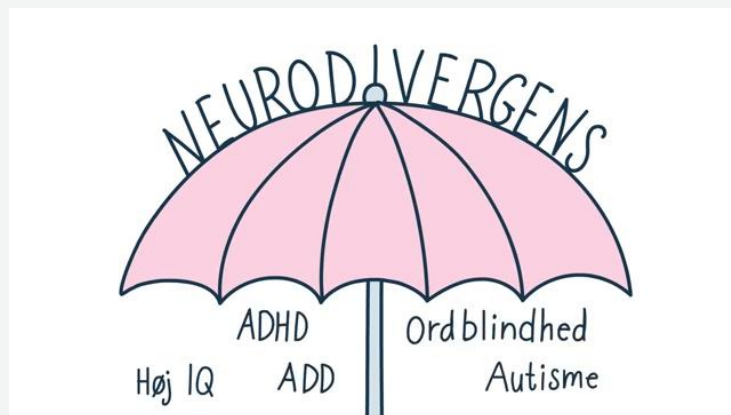
👉 ”Hvad dræner dig / hvad udfordrer dig / hvordan kan du støttes / hvad ønsker du at arbejdsfællesskabet kan gøre for dig?”

## 🔥 Måske kan vi have mod til kigge på forskellighed og tale om den?

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

# Tak for nu

Vi har udarbejdet en lille film som du meget gerne må bruge.



[https://youtu.be/-O6MVLV\\_nGw](https://youtu.be/-O6MVLV_nGw)

Vi har skrevet en bog, den udkommer den 23. oktober, men du kan allerede nu købe den.

