

Neurodiversitet på arbejdspladsen, ja!
- men hvordan?

Et stort og stigende antal unge og voksne i arbejde diagnosticeres med fx ADHD og Autisme. Unge og voksne som på flere parametre er ressourcerstærke og har meget at bidrage med, i samfundet og på arbejdspladserne. MEN disse mennesker har en større risiko for at blive syge af et arbejdsliv på vor tids "almindelige" vilkår. Det er en udfordring der i allerhøjeste grad rammer den enkelte, men det er også en udfordring for samfundet, da det er en meget stor gruppe mennesker, som vi ikke rummer/bruger i det store arbejdsfællesskab. På den enkelte arbejdsplads kommer vi heller ikke uden om at forholde os til det;

- hvordan gør vi?
- Hvad er udfordringerne?
- Hvad er gevinsterne ved at gøre noget aktivt?

Debatten om Autisme og ADHD trækker i to modsatrettede retninger, enten at se ADHD/autisme som et handicap eller at tale det op som en super kraft. Begrebet neurodiversitet bruges i begge sammenhænge. Vi vil ikke tage patent på en sandhed, men er fortalere for at ADHD ikke er en fejl, men en biologisk diversitet, men at det er et handicap, når man skal fungere i et liv og især arbejdsliv, der ikke tager højde for dette. Men ADHD eller en neurodivergent hjerne har også sine fordele og særlige kvaliteter, som kommer til udtryk, når der gives plads til det.

Tre hovedbudskaber er, at;

- Neurodiversitet er et godt paraplybegreb, men kan ikke omsættes til konkret støtte. Det kræver dialog mellem den der har ADHD, Autisme, OCD eller andet og dennes leder, for sammen at finde de gode løsninger. Det kræver passende åbenhed og et fælles sprog for forskellighed at være kolleger på en rummelig arbejdsplads. Det kræver noget af hele arbejdspladsen og giver noget til hele arbejdspladsen.
- Diagnosen siger meget lidt om hvad det enkelte menneske har at byde på og hvad han/hun har behov for. Mennesker med Autisme eller ADHD er lige så forskellige som andre mennesker er, og det kræver en del selv-kendskab at kunne formidle sine behov og særlige kvaliteter. Der er behov for at udvikle dette område, måske særligt i tilknytning til arbejdslivet.
- Ledelse er helt centralt for at skabe rummelige og neurodivergente arbejdspladser. Vi oplever masser af god vilje, også hos tidspressede ledere. Ledere har behov for kvalificeret support og redskaber for at kunne gøre dette arbejde.

Om Nanna Marie von Qualen Bang & Gitte Daugaard fra Udvikling med Omtanke
Gitte har siden 1992 arbejdet for et bæredygtigt arbejdsliv, Nanna har specialerfaring med neurodivergente elever og sammen har de gennemført processer på arbejdspladser, hvor de med ledere og medarbejdere har brugt og udviklet redskaber og strategier til at gøre forskellighed til en styrke. I efteråret 2024 er de bogaktuel med "Distræt & dedikeret - inspiration til et bæredygtigt arbejdsliv for voksne med ADHD eller bare flyvske hjerner" som udkommer på forlaget Frydenlund.