

Inspiration:
**Arbejdet med
neurodivergens**

2023

Dyb
koncentration

Analytiske
færdigheder

Rutine-
ændringer

Kreativ
tænkning



Foreningen af
Rådgivende Ingeniører
FRI

Inspiration til arbejdet med neurodivergens

Neurodivergens er et begreb, der henviser til mangfoldigheden af menneskelige hjerner og nervesystemer. Det anerkender, at mennesker har forskellige måder at tænke, lære og opfatte verden på, og at disse forskelle ikke nødvendigvis er unormale eller sygelige, men nærmere er en tilstand, der betragtes som en naturlig variation i den menneskelige befolkning.

Neurodivergens omfatter en række forskellige tilstande, herunder autisme, ADHD, Tourettes syndrom, dysleksi (ordblindhed) og andre former for udviklingsmæssige eller kognitive forskelle. Disse forskelle kan have både udfordringer og styrker, og neurodivergens-begrebet fremhæver vigtigheden af at anerkende og værdsætte begge aspekter af forskelligheden.

Ingeniørbranchen kan have stor gavn af at skabe en mere inkluderende arbejdspladskultur, der tager hensyn til neurodivergens, for når innovation og inklusion styrkes, så kan det medvirke til at skabe konkurrencefordele ved rekruttering af gode medarbejdere, som branchen har så hårdt brug for.

Fordelen for den rådgivende ingeniørbranche

En vigtig del af neurodivergens er ideen om, at mangfoldighed i hjerner og nervesystemer kan være en kilde til innovation og kreativitet. Ved at anerkende og støtte neurodivergens kan den rådgivende ingeniørbranche drage fordel af de unikke perspektiver og evner, som neurodivergente mennesker kan bidrage med.

Kort sagt: Ingeniørbranchen og personer med neurodivergens kan være et godt match for hinanden af flere grunde, men den enkelte virksomhed skal mene det.

Da neurodivergens dækker over en bred vifte af forskellige hjerneprofiler og kognitive forskelle, er det vanskeligt at beskrive en specifik liste over karakteristika, der er typiske for neurodivergente personer. Men nogle af de **fælles træk**, der kan ses hos neurodivergente individer, kan bl.a. omfatte nedenstående:

- **Dyb koncentration:** Nogle neurodivergente personer kan have evnen til at fokusere dybt på en opgave i lange perioder uden at blive distraheret.
- **Evne til detaljearbejde:** Mange personer med neurodivergens har en unik evne til at fokusere på detaljer og arbejde med præcision. Dette er en nødvendig evne i ingeniørbranchen, hvor selv små fejl kan have store konsekvenser.
- **Kreativ tænkning:** Personer med neurodivergens tænker ofte på en anderledes måde end andre, hvilket kan føre til innovative og kreative løsninger på komplekse problemer – en egenskab som er meget eftertragtet i ingeniørbranchen.
- **Stærke analytiske færdigheder:** Neurodivergente personer har ofte stærke analytiske færdigheder og kan se mønstre og sammenhænge, som andre ikke kan. Dette er en vigtig egenskab i ingeniørbranchen, hvor man skal kunne analysere komplekse data og systemer.
- **Evne til at arbejde med gentagne opgaver:** Mange ingeniøropgaver involverer gentagne opgaver, som kræver høj grad af tålmodighed og udholdenhed. Personer med neurodivergens har ofte en høj tolerance for gentagne opgaver og kan arbejde koncentreret i længere tid ad gangen.

Det er dog vigtigt at bemærke, at ikke alle neurodivergente personer vil have disse karakteristika, og at der kan være stor variation fra person til person. Derudover er det værd at huske, at neurodivergens ikke er en sygdom eller en lidelse, men snarere en naturlig variation blandt os alle sammen.

”Som medarbejder, der bidrager til vores dynamiske arbejdsplads, tror jeg på at fremme et virkelig inkluderende miljø involverer at anerkende og værdsætte de forskellige neurokognitive styrker inden for vores team. At omfavne neurodiversitet er ikke kun et spørgsmål om tilpasning men handler også om at frigøre det uudnyttede potentiale, som bringer forskellige perspektiver, arbejdsstile og ”sind” på bordet. Det er forskelligheden hos os alle, som skaber arbejdsglæde og en rummelig arbejdsplads”

Opmærksomhedspunkter

Forskellige kommunikationsstile: Neurodivergente personer kan have forskellige måder at kommunikere på, herunder verbale og nonverbale udtryk, som kan være anderledes end den typiske kommunikationsstil.

Sensoriske forskelle: Neurodivergente personer kan opleve verden på en anden måde end neurotypiske personer, og de kan have forskellige sensoriske styrker og udfordringer, såsom følsomhed over for lys, lyde, lugte eller berøring.

Hyperfokus: Neurodivergente personer kan have en tendens til at blive dybt engageret i en interesse eller aktivitet og fokusere meget intenst på den. Der kan være tale om interesser, som kan være forskellige fra det, der typisk er almindeligt eller populært i samfundet.

“Hos virksomheden fik jeg muligheden for at føle, at jeg kunne bidrage med noget. Jeg løste opgaver, der passede til mig, og hvad jeg kan og havde godt samarbejde med mine neurotypiske kollegaer. Jeg kom ud på arbejdsmarkedet og fandt ud af, hvor mine spidskompetencer ligger, hvordan jeg kan indrette mit arbejde, så det passer til den, jeg er, og hvordan jeg kan tackle en almindelig arbejdsdag. Også når bølgerne går højt, og jeg står i situationer, jeg ellers ville have meget svært ved at håndtere. Her var min ansættelse både en ilddåb og en læringsøvelse i at finde ressourcer, jeg ikke selv troede, jeg havde og løse problemerne i samarbejde med mine kollegaer. De erfaringer, jeg gjorde mig, gør, at jeg i dag varetager opgaver, jeg ikke troede mulige for mig for bare få år siden.”

Inspirationspunkter til arbejdet med neurodivergens på arbejdspladsen

Personer med udfordringer som beskrevet kan være et stort positivt bidrag til virksomheden, og ved at fremhæve og fokusere på de positive aspekter kan virksomheden skabe en kultur, der værdsætter mangfoldighed og øger samarbejdet og innovationen i organisationen.

“Virksomheden har virkelig fået mig til at føle mig som en del af holdet, ikke anderledes trods de få timer jeg har. En af tingene, de har gjort, er, at jeg er blevet inviteret med til arrangementer på lige fod med alle andre.

For mig er det også vigtigt at kunne få lov til at brug min uddannelse og være tilknyttet arbejdsmarkedet i de timer, det kan lade sig gøre for mig. Og det har virksomheden givet mulighed for. “

Arbejdet med neurodivergens i mangfoldighedssammenhænge kan omfatte en række forskellige tiltag og strategier, der er tilpasset de specifikke behov og karakteristika hos neurodivergente personer, fx:

- **Styrkelse af inklusion og accept gennem en stærk kultur:** Det er vigtigt at skabe en inkluderende og accepterende kultur på arbejdspladsen, hvor neurodivergente personer føler sig velkomne og værdsatte for deres forskelligheder. Dette kan fx opnås gennem træning og uddannelse af ledere og medarbejdere, samt gennem oprettelsen af sociale fællesskaber og støttegrupper.
- **Stillingsannoncen kan tiltrække neurodivergente personer** ved at signalere virksomhedens ønske om mangfoldighed og diversitet i virksomheden
- **Tilpasning af rekrutteringsprocessen:** Rekrutteringsprocessen kan med fordel tage hensyn til neurodivergens og inkludere alternative måder at vurdere kandidater på, såsom prøver og test, der er designet til at tage hensyn til neurodivergens og derved fremhæve de unikke styrker hos neurodivergente kandidater. (Ofte kan de sædvanlige rekrutteringsprocesser også rumme denne type kandidater – skal det stå der?)
- **Indretning af arbejdspladsen:** En tilpasset arbejdsplads kan give neurodivergente personer mulighed for at trives og bidrage til organisationen. Dette kan omfatte tilpasninger i arbejdspladsens

fysiske omgivelser, såsom belysning, støjniveau og ergonomisk udstyr, samt fleksible arbejdstider og arbejdsopgaver.

- **Uddannelse og træning:** Det er en god idé at øge bevidstheden og forståelsen for neurodivergens og dens positive sider i organisationen. Dette kan gøres ved at tilbyde uddannelse og træning til ledere og medarbejdere om, hvad neurodivergens er, og hvordan man kan arbejde med neurodivergente personer.
- **Kommunikationsovervejelser:** Kommunikationen på arbejdspladsen kan også tage hensyn til neurodivergens. Man kan overveje at bruge forskellige kommunikationsstile, som tager hensyn til neurodivergente medarbejders forskellige behov og præferencer. Der kan også i højere grad anvendes alternative kommunikationsmetoder, såsom billeder, grafik og andre visuelle hjælpemidler.

Lær at tage hensyn til udfordringer

Selvom neurodivergente medarbejdere kan have unikke styrker og bidrag til arbejdspladsen, kan de også støde på visse udfordringer på grund af deres neurologiske forskelle. Nogle mulige "svagheder", der kan påvirke neurodiverse medarbejders reaktioner og well-being kan fx være:

- **Social interaktion:** Nogle neurodivergente medarbejdere kan have vanskeligheder med at forstå og reagere på sociale cues og normer, hvilket i nogle situationer kan gøre det svært at opbygge relationer og kommunikere effektivt med kollegaer og kunder.
- **Personlig kommunikation:** Neurodivergente medarbejdere kan have udfordringer med at udtrykke sig klart og effektivt og kan have brug for mere tid til at bearbejde og formulere deres tanker.
- **Organisering og planlægning:** Nogle neurodivergente medarbejdere kan have vanskeligheder med at organisere deres opgaver og planlægge deres tid, hvilket kan påvirke deres produktivitet og evne til at nå deadlines.
- **Planlægning af arbejdstid:** Nogle neurodivergente medarbejdere kan have behov for flere pauser og kortere arbejdsdage for at trives på arbejdspladsen. Dette kan skyldes flere årsager som fx de indtryk de modtager fra omverdenen (lys, lyde, lugte), evt. dårlig søvn (specielt for autister og ADHD) og evt. medicinering.
- **Rutineændringer:** Neurodivergente medarbejdere kan have svært ved at håndtere uventede eller ustrukturerede situationer og kan have brug for mere tid og støtte til at tilpasse sig ændringer på arbejdspladsen.

Inspiration til videre læsning

Få overblik over love og regler, der vedrører det rummelige arbejdsmarked og den aktive beskæftigelsesindsats på cabi:

<https://www.cabiweb.dk/lovstof/>

Oversigt over De handicapkompenserende ordninger, der understøtter, at borgere med en funktionsnedsættelse kan opnå og fastholde beskæftigelse:

<https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/>

Social- og Boligstyrelsens Vidensplatform, der samler og formidler tværfaglig viden om handicap og beskæftigelse:

<https://sbst.dk/tvaergaende-omrader/vidensplatform-om-handicap-og-beskaeftigelse>

- **Code of Care - virksomhed**
- **ADHD Foreningen**
- **Autismeforeningen**
- **Virtual Reality in Healthcare KHORA**
- **Fountainhouse**
- **Jobcenter og jobnet.dk (borger.dk)**
- **Molis – Psykolog - Psykologer med speciale i autisme, ADHD og Aspergers**
- **Psykiatrifonden**
- **Handicapkompenserende ordninger STAR**
- **Lov om compensation til handicappede i erhverv m.v.**
- **Løntilskud til nyuddannede med handicap (isbryderordningen)**

Dyb
koncentration

Social
interaktion

Rutine-
ændringer

Foreningen af Rådgivende Ingeniører, FRI er brancheorganisation for rådgiver- og ingeniørvirksomheder. FRI arbejder for at forbedre medlemsvirksomhedernes forretningsvilkår og branchens rammebetingelser. Det har vi gjort siden 1904.

Analytiske

FRI's medlemsvirksomheder arbejder primært med rådgivning inden for: Byggeri, byplanlægning og arkitektur, anlæg og infrastruktur, energi og industri, klima og miljø samt international udvikling.

- FRI er en platform for identitet og stolthed
- FRI er en platform for netværk
- FRI er en platform for indflydelse
- FRI er en platform for services

FRI skaber værdi for alle medlemsvirksomheder.

Se mere på www.frinet.dk

Kreativ
tænkning



Foreningen af
Rådgivende Ingeniører
FRI