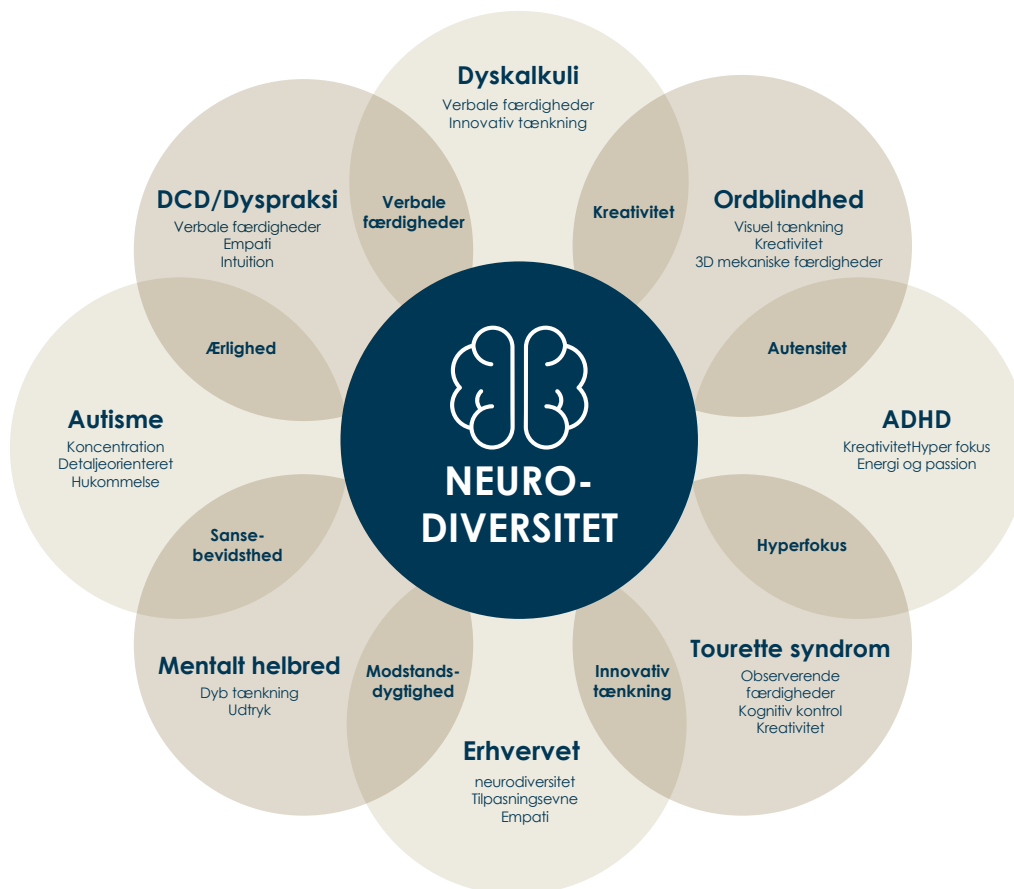


Hvad er neurodiversitet?

Neurodiversitet beskriver mangfoldigheden af hjerner og måder de fungerer på. Der er en bred vifte af neurologiske variationer eksempelvis autisme, ADHD, dysleksi og meget mere. Når man taler om neurodiversitet inddeles der ofte i to grupperinger: de neurotypiske og de neurodivergente. De neurotypiske er dem, som har en hjerne, der fungerer som hos majoriteten, hvorimod neurodivergente sanser, opfatter eller lærer på en anderledes måde end majoriteten.

Diagnoser og deres superkræfter



Vi skal omfavne og anerkende, at variationerne er naturlige variationer. I den forbindelse har vi et fælles ansvar for også at fjerne den stigmatisering, som neurodivergente tidligere har oplevet.

Hvordan bidrager neurodiversitet i organisationer?

Diversitet er for alvor kommet på dagsordenen på arbejdsmarkedet i de senere år. Her har det dog ofte handlet mest om ydre faktorer såsom køn, alder og etnicitet. Og der adskiller neurodiversitet sig, da den handler om de indre faktorer, altså hvordan menneskers hjerner fungerer forskelligt. På den måde kan man sige, at vi kommer et spadestik dybere i diversitetsagendaen.

Neurodiversitet kan øge kreativitet og problemløsning i organisationer, med neurodivergente profiler som bidrager med unikke styrker såsom detaljeorientering og out-of-box tænkning. Dette kan lede til innovation og dynamiske arbejdspladser.

Forskning understreger sådanne fordele ved diversitet generelt. Neurodiversitet kan også fremme organisatorisk innovation, da det udfordrer traditionelle, standardiserede arbejdsprocedurer. I den forbindelse er huskereglen 'One size fits nobody' relevant her.

Hvordan bør ledere håndtere neurodivergente medarbejdere?

Der er altså et stort potentiale at vinde ved at favne neurodiversitet på arbejdspladsen, men det kan også gøre ledelsesopgaven mere kompleks. For når en medarbejdergruppe bliver mindre ensartet og har forskellige behov, så kræver det en ledelse, som understøtter det. I den forbindelse har vi i samarbejde med erhvervspsykologer fra AS3 udviklet 8 gode råd til ledelse af neurodivergente medarbejdere.



1

Vær nysgerrig og spørg ind til behov og ønsker

Erkend, at du ikke ved, hvordan du nødvendigvis skaber de bedste rammer for din medarbejder. Derfor er dit bedste værktøj at bruge din nysgerrighed og droppe fordommene.



2

Find og afprøv løsninger sammen

Det kan nogle gange være svært at vide, hvad de gode løsninger er. Prøv noget af. Vær villig til at eksperimentere for så senere at evaluere.



3

Hjælp med struktur og overblik

For nogle kan det være særligt vigtigt med struktur og overblik. Sørg for at støtte disse medarbejdere så vidt muligt. Det giver tryghed og trivsel.



4

Vær ekstra opmærksom på stress og pres

Her er nysgerrigheden igen et godt værktøj. Spørg ind til, hvad der kan virke særligt stressende for den enkelte medarbejder, og hvordan I undgår det.



5

Giv hyppig feedback og anerkendelse

Hvis der er en adfærd, som skal korrigeres eller justeres, så vær tydelig omkring det i din feedback. Neurodivergente tilhører ofte en minoritet, og derfor kan anerkendelse være særligt vigtigt, for at styrke tiltroen til at man bidrager til opgaveløsningen.



6

Stræb efter åbenhed og transparens

Find sammen med medarbejderen frem til, hvilke hensyn kolleger skal kende og del det med teamet. Åbenhed kan forbedre samarbejde, minimere konflikter og forhindre små problemer i at eskalere.



7

Sørg for, at du som leder har adgang til sparring

Sparring med andre ledere eller din HR-afdeling kan give dig nye perspektiver og gode råd på vejen til ledelse af neurodiversitet.



8

Glem ikke de andre i dit team

Sørg for stadig at have blik for de andre medarbejdere i teamet. Selvom du skal være særligt opmærksom på de individuelle behov, skal du stadig fokusere på dit team som en helhed.