



NÅR FORSKELLIGHED BLIVER EN STYRKE

Værktøjer til en arbejdsplads
med mere neurodiversitet.



 **DANSK
METAL**

INDHOLD

3	HVAD ER NEURODIVERSITET?
5	HVORFOR SKAL ARBEJDSPLADSER GÅ OP I NEURODIVERSITET?
6	DET VIGTIGSTE PRINCIP: ENS MÅL – FORSKELLIGE VEJE
8	SÅDAN KOMMER I I GANG
	4 INDSATSOMRÅDER:
10	1. KOMMUNIKATION
11	2. INDRETNING
12	3. ARBEJDSSTID OG FLEKSIBILITET
13	4. ARBEJDSPLANLÆGNING
14	NÅR POTENTIALLET FÅR PLADS
16	MATERIALER FRA DANSK METAL
18	HER ER DER HJÆLP AT HENTE
19	VI ARBEJDER IKKE ENS, MEN VI ARBEJDER SAMMEN

HVAD ER NEURODIVERSITET?

Neurodiversitet betyder ganske enkelt, at mennesker tænker, lærer, kommunikerer og bearbejder information forskelligt. Det er en naturlig del af den menneskelige variation – på samme måde som vi er forskellige i personlighed, erfaring og talenter.

Nogle mennesker er neurotypiske, hvilket betyder, at deres måde at tænke og fungere på ligger tæt på det, samfundet ofte betragter som normen. Andre er neurodivergente. Det kan blandt andet omfatte personer med ADHD, ADD, autisme.

Undersøgelser peger på, at op mod hver femte person kan have neurodivergente træk i større eller mindre grad. Mange har en diagnose, mens andre aldrig bliver udredt. Fælles er, at de kan opleve verden og arbejdsdagen på en anden måde end flertallet.

På arbejdspladsen kan det blandt andet komme til udtryk ved, at nogle har brug for tydelige rammer, klare instruktioner og forudsigelighed for at kunne yde deres bedste. Andre kan være særligt følsomme over for støj, afbrydelser eller hyppige ændringer. Til gengæld følger der ofte værdifulde styrker med. Mange neurodivergente medarbejdere er kreative, vedholdende, gode til at se mønstre, tænke nyt eller fordybe sig i komplekse opgaver.

Neurodiversitet handler derfor ikke om fejl eller mangler. Det handler om, at mennesker fungerer forskelligt – og at forskellighed kan være en styrke, når arbejdspladsen formår at skabe de rette rammer.



HVORFOR SKAL ARBEJDSPLADSER GÅ OP I NEURODIVERSITET?

Industrien står over for en stor udfordring. Mange virksomheder mangler allerede kvalificeret arbejdskraft, og i de kommende år vil endnu flere faglærte forlade arbejdsmarkedet. Derfor har vi brug for at kunne tiltrække, udvikle og fastholde så mange dygtige medarbejdere som muligt.

Her kan fokus på neurodiversitet gøre en forskel.

Mange af de forhold, der hjælper neurodivergente medarbejdere, er nemlig de samme forhold, der skaber et godt arbejdsmiljø for alle. Klare forventninger, tydelig kommunikation, faste aftaler, ro til fordybelse og mulighed for at stille spørgsmål reducerer fejl, misforståelser og frustrationer – uanset om man har en diagnose eller ej.

Virksomheder, der arbejder aktivt med inklusion og gode rammer, oplever ofte bedre trivsel, stærkere samarbejde, højere kvalitet og lettere ved at fastholde medarbejdere. Samtidig får de adgang til kompetencer og perspektiver, som ellers risikerer at gå tabt.

En neuroinkluderende arbejdsplads handler ikke om at sænke kravene eller lave særordninger. Det handler om at skabe tydelige rammer, så flere mennesker får mulighed for at lykkes med det samme fælles mål.

På de næste sider kan du læse mere om nogle af de mest kendte neurodivergente diagnoser og få konkrete værktøjer til, hvordan ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter kan skabe en arbejdsplads, hvor flere trives, udvikler sig og bidrager med deres styrker.

DET VIGTIGSTE PRINCIP: ENS MÅL – FORSKELLIGE VEJE

Nogle mennesker arbejder bedst i stilhed.

Andre tænker bedst i dialog.

Nogle motiveres af variation.

Andre af forudsigelighed.

En stærk arbejdsplads forsøger ikke at gøre mennesker ens.

Den skaber fælles retning og giver plads til forskellige måder at nå målet på.

Det kræver:

- ▶ tydelig ledelse
- ▶ klare aftaler
- ▶ gensidig respekt
- ▶ fleksibilitet med ansvar
- ▶ løbende dialog.

Det kræver også mod til at spørge:

“Hvad skal der til, for at du kan lykkes bedst muligt i dit arbejde?”

VEJENE

ADD – GRUSVEJEN MED MANGE SIDEVEJE

ADD kan føles som en ujævn grusvej med mange små spor og sideveje. Tempoet er ofte langsommere, hvilket giver plads til refleksion og sans for detaljer. Men de mange afstikkere kan også gøre det svært at holde fokus og retning. Derfor er ro, overblik og tydelige pejlemærker ofte vigtige.

ADHD – MOTORVEJEN MED MANGE SKILTE OG AFKØRSLER

ADHD minder om en motorvej med højt tempo, mange skilte og afkørsler. Hjernen registrerer konstant nye input og muligheder, hvilket giver energi og hurtige tanker. Men man kan også let komme på afveje og miste fokus. Derfor er struktur, pauser og støtte til at navigere vigtigt.

AUTISME – TOGSKINNERNE

Autisme kan sammenlignes med togskiner, hvor retningen er tydelig og tempoet stabilt. Skinnerne symboliserer behovet for struktur, logik og forudsigelighed. Når rammerne er klare, fungerer det godt – mens uforudsigelige ændringer kan skabe uro og belastning.

SÅDAN KAN DU GENKENDE ADD (ATTENTION DEFICIT DISORDER)

Begrebet ADD dækker over opmærksomhedsforstyrrelse uden hyperaktivitet.

Du kan opleve, at din kollega:

- ▶ virker fraværende og har svært ved at holde fokus – også på opgaver, man godt kan finde ud af
- ▶ kommer langsomt i gang, er længe om opgaver og kan have svært ved at få ting afsluttet
- ▶ arbejder i et roligere tempo end andre.
- ▶ virker stille eller tilbagetrukket – men er ikke nødvendigvis uengageret
- ▶ kan sidde fast i tanker og have svært ved at komme videre
- ▶ har viden og forståelse – men får det ikke altid omsat til handling og har svært ved at få taget hul på ting.



STRATEGI
SPECIALIST
FORDYBELSE

ADD

SÅDAN KAN DU GENKENDE ADHD (ATTENTION DEFICIT HYPERACTIVITY DISORDER)

Begrebet ADHD dækker over opmærksomhedsforstyrrelse med hyperaktivitet.

Du kan opleve, at din kollega:

- ▶ hurtigt mister fokus, hvis der sker noget i nærheden
- ▶ let bliver afbrudt af lyde, bevægelse eller nye input
- ▶ har svært ved at sidde stille eller holde sig til én opgave
- ▶ handler hurtigt og tager impulsive beslutninger – nogle gange før tingene er helt tænkt igennem
- ▶ har meget i gang, men ikke altid kan færdiggøre ting
- ▶ springer mellem opgaver, men arbejder ujævnt og skifter hurtigt retning
- ▶ har svært ved at skabe struktur og overblik i arbejdet og virker uorganiseret.



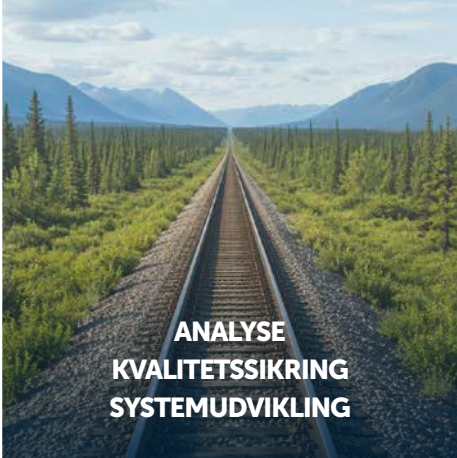
TEMPO
INNOVATION
PROJEKTLEDELSE

ADHD

SÅDAN KAN DU GENKENDE AUTISME

Du kan opleve, at din kollega:

- ▶ har svært ved sociale samspil – især i uformelle situationer – og ofte holder sig væk
- ▶ forstår ting meget konkret og kan misforstå ironi eller underforstået kommunikation
- ▶ har brug for klare beskeder og tydelige rammer og virker direkte eller kontant i sin måde at kommunikere på
- ▶ reagerer på uro, støj, lys eller mange indtryk omkring sig
- ▶ har svært ved pludselige ændringer, men foretrækker struktur og forudsigelighed.



ANALYSE
KVALITETSSIKRING
SYSTEMUDVIKLING

AUTISME

SÅDAN KOMMER I I GANG

For den tillidsvalgte handler neuroinklusion ikke om at finde ud af, hvem der har en diagnose. Det handler om at undersøge, om arbejdspladsens rammer gør det let eller svært for forskellige mennesker at lykkes.

Et argument for at gøre arbejdspladsen klar til en fremtid som neuroinkluderende arbejdsplads er:

Mange af de ændringer, der hjælper neurodivergente medarbejdere, er samtidig helt almindelige forbedringer af arbejdsmiljøet: tydeligere kommunikation, færre misforståelser, bedre planlægning, mindre unødigt støj, mere ro til fordybelse og større klarhed om ansvar og forventninger

Det er ikke særbehandling. Det er bedre ledelse, bedre samarbejde og bedre drift.

Derfor kan det betale sig at arbejde med neuroinklusion, også selv om virksomheden ikke ved, om der er neurodivergente medarbejdere i dag. Mange fortæller ikke om en diagnose. Nogle er ikke udredt. Andre har blot behov, der minder om dem, mange neurodivergente har: ro, struktur, forudsigelighed, klare aftaler og mulighed for at arbejde på den måde, der giver bedst kvalitet. Når arbejdspladsen bliver bedre for de neurodivergente, bliver den som regel bedre for alle.

Udviklingen gør også området mere aktuelt. I Danmark ses en tydelig stigning i diagnoser som ADHD og autisme. Social- og Boligstyrelsen peger på, at flere børn og unge diagnosticeres med autisme og/eller ADHD/ADD. Det betyder, at flere unge med neurodivergente erfaringer allerede er på vej ind på arbejdsmarkedet.

En god start er at gøre arbejdet konkret og fælles. Arbejdsmiljørepræsentanten kan tage initiativ til, at ledelse, tillidsrepræsentant og medarbejdere sammen kortlægger arbejdspladsen: Hvor opstår der ofte misforståelser? Hvor bliver folk afbrudt? Hvor er der støj, skiftende beskeder eller uklare prioriteringer? Hvor fungerer hverdagen allerede godt? Kortlægningen bør ikke handle om enkeltpersoner, men om arbejdspladsens rutiner, rammer og vaner.

Når den tillidsvalgte hjælper med at gøre behovene synlige og omsætte dem til praktiske forbedringer, bliver neuroinklusion en del af det almindelige arbejdsmiljøarbejde. Det leder naturligt videre til fire områder, hvor mange arbejdspladser kan sætte ind: kommunikation, indretning, arbejdstid og fleksibilitet samt arbejdsplanlægning.

START GERNE MED FIRE ENKLE SKRIDT:

1. SKAB OPBAKNING HOS LEDELSEN

Brug argumenterne om fastholdelse, kvalitet, trivsel, færre fejl og bedre udnyttelse af medarbejdernes styrker. Neuroinklusion er en investering i et mere robust arbejdsmiljø.

2. KORTLÆG HVERDAGEN

Spørg medarbejderne, hvad der hjælper dem til at arbejde godt, og hvad der dræner energi. Se på møder, instruktioner, støj, pauser, arbejdstid, opgavefordeling og ændringer i planerne.

3. VÆLG FÅ INDSATSOMRÅDER AD GANGEN

Begynd dér, hvor behovet er størst, og hvor små ændringer kan gøre en synlig forskel. Det kan være faste dagsordener, tydeligere opgavebeskrivelser, roligere zoner eller bedre varsling af ændringer.

4. AFTAL ANSVAR OG FØLG OP

Beslut, hvem der gør hvad, hvornår I følger op, og hvordan I vurderer, om ændringerne virker. Det vigtigste er ikke at lave den perfekte plan fra start, men at komme i gang og justere undervejs.

KOMMUNIKATION

TYDELIG KOMMUNIKATION SKABER TRYGHED OG KVALITET

Mange konflikter, fejl og misforståelser opstår ikke på grund af manglende vilje – men på grund af uklarhed.

Tydelig kommunikation er afgørende for medarbejdere med behov for struktur og forudsigelighed, men den skaber samtidig mere effektive samarbejder, færre fejl og mindre frustration i hele organisationen.

Klare rammer og tydelig kommunikation hjælper især mennesker med ADD, ADHD og autisme, men gør samarbejdet bedre for alle.

HUSK

Når arbejdspladsen kommunikerer tydeligt, bliver det lettere for alle medarbejdere at forstå opgaven, prioritere deres energi og samarbejde bedre.

Det er ikke medarbejderens ansvar alene at "læse mellem linjerne".

God kommunikation er et fælles ansvar.

GODE RÅD

- ▶ Sig tydeligt, hvad opgaven går ud på – og hvorfor den er vigtig.
- ▶ Aftal klare forventninger til kvalitet, deadlines og ansvar.
- ▶ Giv skriftlige opsummeringer efter møder.
- ▶ Brug konkrete formuleringer frem for antydninger og underforståede beskeder.
- ▶ Lav faste dagsordener til møder.
- ▶ Fortæl, hvad der forventes socialt – og hvad der er frivilligt.
- ▶ Giv feedback løbende og konkret.
- ▶ Skab plads til spørgsmål uden skam.
- ▶ Undgå unødvendige afbrydelser.
- ▶ Husk, at mennesker bearbejder information forskelligt.

GODE RÅD

- ▶ Skab adgang til stillezoner eller rolige arbejdsområder.
- ▶ Giv mulighed for støjreducerende høretelefoner.
- ▶ Undgå konstant baggrundsstøj.
- ▶ Sørg for god belysning uden skarpt eller flimrende lys.
- ▶ Giv mulighed for at arbejde alene i perioder.
- ▶ Indret forskellige typer arbejdszoner til forskellige behov.
- ▶ Gør det acceptabelt at arbejde i bevægelse.
- ▶ Begræns unødige sanseforstyrrelser.
- ▶ Giv mulighed for hjemmearbejde, når det giver mening.
- ▶ Lad medarbejdere få indflydelse på deres arbejdsplads.

4 INDSATSOMRÅDER

INDRETNING

ARBEJDSMILJØET PÅVIRKER KONCENTRATION, ENERGI OG TRIVSEL

Lys, støj, bevægelse, lugte og visuelle indtryk påvirker mennesker forskelligt.

For nogle medarbejdere kan et åbent og støjende miljø koste enorme mængder energi og koncentration.

Et fleksibelt arbejdsmiljø gør det lettere for flere mennesker at fungere godt.

Mange virksomheder oplever, at medarbejdere generelt bliver mindre trætte, mere fokuserede og mere produktive, når arbejdsmiljøet giver mulighed for både samarbejde og fordybelse.

HUSK

Når mennesker kan koncentrere sig uden konstant overstimulering stiger både kvalitet, arbejdsglæde og overskud på tværs af arbejdspladsen.

Ro og struktur skaber ikke mindre samarbejde.

Det skaber bedre mulighed for fordybelse og kvalitet.

ARBEJDSTID OG FLEKSIBILITET

FLEKSIBILITET KAN VÆRE FORSKELLEN MELLEM OVERLEVELSE OG TRIVSEL

Mennesker har forskellige energimønstre, koncentrationsniveauer og behov for restitution.

Nogle præsterer bedst tidligt på dagen. Andre arbejder bedst senere. Nogle har brug for flere pauser. Andre har brug for længere perioder med uforstyrret fokus. Flexibilitet handler ikke om færre krav. Det handler om at skabe de bedste betingelser for at levere kvalitet.

For nogle medarbejdere kan flexibilitet være afgørende for at undgå overbelastning. For andre betyder det blot større balance, bedre koncentration og højere motivation. Effekten er ofte den samme: Mennesker præsterer bedre, når rammerne understøtter deres måde at arbejde på.

HUSK

En arbejdsplads med fleksible og tydelige rammer skaber ofte både lavere sygefravær, højere loyalitet og stærkere præstationer hos hele medarbejdergruppen.

Mennesker yder bedst, når belastning og restitution er i balance.

GODE RÅD

- ▶ Giv mulighed for fleksible mødetider, hvor det er muligt.
- ▶ Accepter forskellige arbejdsrytmer.
- ▶ Giv plads til pauser uden dårlig samvittighed.
- ▶ Planlæg perioder med ro og fordybelse.
- ▶ Undgå unødvendige møder.
- ▶ Giv mulighed for hybrid- eller hjemmearbejde.
- ▶ Skab forudsigelighed i arbejdstider og ændringer.
- ▶ Varsl ændringer så tidligt som muligt.
- ▶ Undgå at måle produktivitet på synlighed alene.
- ▶ Fokuser på resultater frem for konstant tilstedeværelse.

GODE RÅD

- ▶ Kortlæg medarbejdernes styrker og energidrivere.
- ▶ Tal åbent om, hvilke opgaver der giver energi – og hvilke der dræner.
- ▶ Del større opgaver op i mindre og tydelige delmål.
- ▶ Giv tydelige prioriteringer.
- ▶ Undgå konstant multitasking.
- ▶ Giv mulighed for fordybelse uden afbrydelser.
- ▶ Match opgaver med kompetencer og arbejdsmønstre.
- ▶ Skab teams med forskellige styrker.
- ▶ Accepter, at mennesker løser opgaver forskelligt.
- ▶ Giv plads til specialisering.

4 INDSATSOMRÅDER

ARBEJDS- PLANLÆGNING

NÅR MENNESKER FÅR DE RIGTIGE OPGAVER, VOKSER BÅDE TRIVSEL OG KVALITET

Mennesker motiveres og belastes forskelligt.

Nogle elsker komplekse analyser. Andre trives med relationer, tempo eller praktisk problemløsning. Nogle mister energi i kaos. Andre mister energi i rutiner.

En arbejdsplads bliver stærkere, når opgaver fordeles efter styrker – ikke kun vaner eller hierarki.

Mennesker med ADHD kan ofte trives i dynamiske og kreative opgaver. Mennesker med autisme kan have stærke kompetencer inden for analyse, systematik og kvalitetssikring. Men princippet gælder bredere end diagnoser: Alle mennesker præsterer bedre, når deres arbejdsopgaver passer til deres styrker, energi og arbejds måde.

HUSK

Når mennesker arbejder i opgaver, der matcher deres styrker, øges både motivation, kvalitet og ansvarsfølelse.

Det handler ikke om at gøre arbejdet lettere.

Det handler om at gøre det muligt for mennesker at bruge deres styrker bedst muligt.

NÅR POTENTIALET FÅR PLADS

Hos Give Steel handler det ikke kun om at producere stålkonstruktioner. Det handler også om at få mennesker til at lykkes. Derfor arbejder virksomheden med at møde medarbejdere som mennesker først og tilpasse rammerne, så den enkelte får mulighed for at udvikle sine styrker.

Sofie har ADHD og har været i aspirantforløb hos Give Steel. Senere begyndte hun som lærling. For hende har forskellen været tydelig:

“Jeg føler, at de ser mennesket og mit potentiale – ikke alle mine udfordringer.”

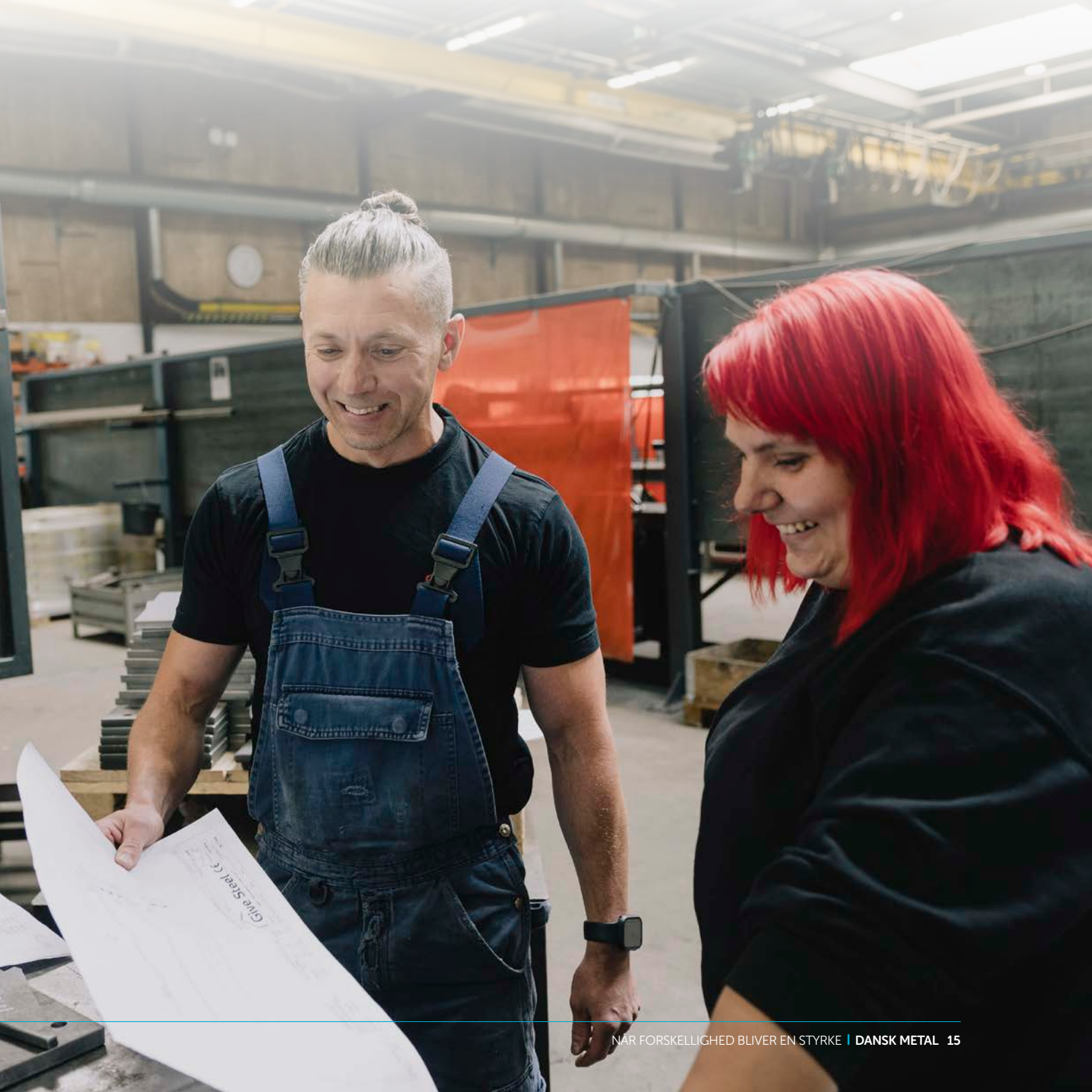
– Sofie

For værkfører Kristian handler det om at finde det, medarbejderen lykkes med, og bygge videre derfra:

“Alle vil gerne lykkes med noget. Så finder vi det. Og vi kan altid gå tilbage til det. Sofie er rigtig god til at svejse, og når vi skal lære noget nyt, har vi altid svejsningen som en succesoplevelse, vi kan bygge videre på.”

– Kristian, værkfører





MATERIALER FRA DANSK METAL

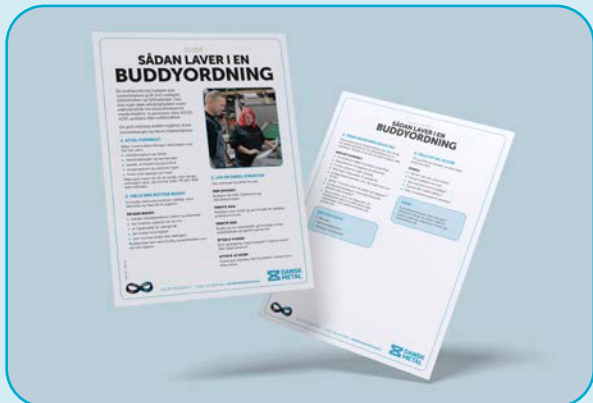
Kom godt i gang med at blive en bedre og mere tidssvarende arbejdsplads.

Dansk Metal har udviklet gratis værktøjer, I kan bruge:

- ▶ Plakater
- ▶ Dialogspil
- ▶ Pjecer
- ▶ Opstartskema
- ▶ Guides.

Ingen arbejdspladser er ens, så gå på jagt, og find de værktøjer, der passer bedst til jer.





HER ER DER HJÆLP AT HENTE

Din lokalafdeling af Dansk Metal står altid klar til at give dig råd og vejledning til lige netop dét, der kan skabe ro i hverdagen.

Derudover findes der også en række måder at få og skaffe støtte på, som du får et overblik over herunder.

Generelt er det vigtigt at vide, at støtte ikke alene gives på baggrund af en diagnose, men ud fra et dokumenteret behov og funktionsnedsættelse.

Kontakt som det første skridt altid den relevante myndighed for en konkret vurdering.

KOMMUNENS BESKÆFTIGELSES-AFDELING/JOBCENTER

Kan hjælpe med:

- ▶ mentorordning (kollega eller ekstern støtteperson i en periode)
- ▶ personlig assistance i arbejdstiden
- ▶ hjælpemidler og mindre ændringer af arbejdspladsen
- ▶ fleksjob ved varig nedsat arbejdsevne
- ▶ §56-aftale (sygedagpengerefusion fra 1. sygedag).



Find de redskaber, der
passer bedst til jer på:
danskmetal.dk/neuro

UDDANNELSESINSTITUTION/ SPS-VEJLEDER

Kan omkring et uddannelsesforløb hjælpe med specialpædagogisk støtte (SPS) i form af:

- ▶ studiestøttetimer
- ▶ støtteperson
- ▶ hjælpemidler.

SU-STYRELSEN

Kan via SU-ansøgning hjælpe med:

- ▶ handicaptillæg til SU (hvis et studiejob er umuligt).

KOMMUNENS SOCIALFORVALTNING

Kan hjælpe familier med:

- ▶ merudgifter (§41)
- ▶ tabt arbejdsfortjeneste (§42)
- ▶ hjælpemidler (§112/113).

VI ARBEJDER IKKE ENS

MEN VI ARBEJDER SAMMEN

Fremtidens arbejdspladser har brug for flere måder at tænke på.

Derfor er spørgsmålet ikke, om virksomheder
har plads til forskellighed.

Spørgsmålet er, om virksomheder har råd til at lade være.

Når mennesker får mulighed for at arbejde under
rammer, der giver mening for dem, vokser både
engagement, kvalitet og fællesskab.

Det er ikke kun god trivsel.

Det er god forretning.



DANSK METAL
Telefon 3363 2000
metal@danskmetal.dk
danskmetal.dk