



Seks gode råd til en inkluderende rekrutteringsproces



Inden du læser videre: Har du læst vores artikel, hvor vi gennemgår, hvorfor neurodivergente talenter repræsenterer et enormt uudnyttet potentiale for virksomheder? Hvis ikke, vil vi anbefale dig at gøre det, inden du dykker ned i de praktiske råd.

Læs artiklen her.



Vi har samlet en række gode råd til at skabe en **inkluderende rekrutteringsproces**, som har til formål at tilgodese de neurodivergente kandidaters anderledes behov i rekrutteringsprocessen.

Det er vigtigt at understrege, at listen med gode råd langt fra er udtømmende. Vi opfordrer til enhver tid til at møde den enkelte neurodivergente kandidat og potentielle medarbejder med **en åben og nysgerrig tilgang, hvilket skaber de bedste betingelser for at lade vedkommende udfolde sit potentiale** – i rekrutteringsprocessen såvel som i forbindelse med en eventuel ansættelse.



- ## Retvisende stillingsopslag

For at sikre, at de potentielt bedstkvalificerede kandidater – med og uden neurodivergens – ansøger stillingen, kan det overvejes at fremhæve i stillingsopslaget, at **virksomheden ser positivt på neurodivergens**, og at ansøgere er velkomne til at ansøge stillingen, selvom de ikke opfylder alle formelle krav eller ønskede personlighedstræk.

- ## Benyt alternative evalueringsmetoder

For at kunne vurdere kandidaters reelle evner og kompetencer bedst muligt anbefales det at overveje **andre evalueringsmetoder som supplement – eller alternativ – til den klassiske jobsamtale**. Eksempelvis kan praktiske opgaver, skriveøvelser eller arbejdsimulationer benyttes til at vurdere kandidaternes reelle evner og kompetencer, ligesom det kan være relevant at overveje forlængede prøveperioder for at få den mest retvisende samlede vurdering.

For at sikre, at de potentielt bedstkvalificerede kandidater – med og uden neurodivergens – ansøger stillingen, kan det overvejes at fremhæve i stillingsopslaget, at **virksomheden ser positivt på neurodivergens**.

- ## Skab tydelighed i rekrutteringsprocessen

Neurodivergente har typisk et større behov for forudsigelighed og forberedelse. Det er derfor en god idé at skabe tydelighed om ansættelsesprocessen ved at overveje spørgsmål såsom: **Hvordan ser forløbet ud? Hvor længe tager aktiviteterne? Hvem er til stede?** Det kan med fordel overvejes at lave en visuel oversigt over forløbet, som detaljeret fortæller kandidaten, hvad vedkommende kan forvente undervejs i processen.



- **Minimer sensorisk stress**

Neurodivergente med eksempelvis en autisme- eller en ADHD-diagnose kan ofte være sansesensitive. Ved at reducere udefrakommende sansestimuli kan man give den neurodivergente kandidat **de mest optimale betingelser** for at kunne holde fokus på det væsentlige. Vær derfor opmærksom på at afholde samtaler, øvelser eller lignende i lokaler, som ikke er sensorisk forstyrrende. Vælg eksempelvis gerne et aflukket, ryddet rum med visuel ro, behagelig belysning og minimal baggrundsstøj.

Ved at reducere udefrakommende sansestimuli kan man give den neurodivergente kandidat **de mest optimale betingelser** for at kunne holde fokus på det væsentlige.

- **Undgå åbne og abstrakte spørgsmål i jobsamtalen**

Undgå at anvende meget åbne og abstrakte spørgsmål såsom "**hvor ser du dig selv om fem år?**" eller "**hvilke arbejdsituationer motiverer dig i særlig grad?**". Fokuser i stedet på konkrete og præcise spørgsmål, som refererer til den specifikke stilling, og uddyb, hvad du mener, hvis kandidaten lader til at være i tvivl om dit spørgsmål. Vær derudover tålmodig, når du afventer svar på et spørgsmål; den lange latenstid kan være et udtryk for lang betænkningstid og reaktionstid.

- **Italesæt det videre forløb**

Giv så vidt muligt kandidaten indsigt i det videre forløb ved samtalens afslutning, men også gerne undervejs. **Imødekom behovet for forudsigelighed og betænkningstid** ved eksempelvis at aftale at kommunikere skriftligt eller oplys om ikke andet, hvornår vedkommende kan forvente et eventuelt telefonopkald og resultatet af rekrutteringsprocessen i det hele taget.



Skal **Molis** hjælpe jeres virksomhed i arbejdet med neurodiversitet?

Er I interesserede i at høre nærmere om, hvordan Molis kan hjælpe med at skabe en inkluderende arbejdsplads og understøtte arbejdet med neurodiversitet i jeres virksomhed, er I velkomne til at kontakte specialkonsulent og kommunikationsansvarlig Emma Louise Thomson på emma.thomson@molis.dk eller 49 40 98 33.

Artiklen er skrevet af Clara Fisker, psykologistuderende, Marie Persiani, læge og specialkonsulent, og Emma Louise Thomson, specialkonsulent og kommunikationsansvarlig i Molis.

