



Værdien af en neurodivers arbejdsstyrke – og konkrete råd til en inkluderende rekrutteringsproces



Undersøgelser viser, at traditionelle rekrutteringsprocesser ikke tilgodeser neurodivergente jobkandidater. Det er en væsentlig årsag til, at mange neurodivergente bliver overset eller forbigået i rekrutteringen af nye medarbejdere. Neurodivergente jobkandidater udgør derfor et stort uudnyttet potentiale på arbejdsmarkedet.



Hvad er neurodivergens?

Neurodivergens som begreb henviser til mangfoldigheden af menneskelige hjerner og nervesystemer. At en person er **neurodivergent** betyder overordnet set, at vedkommendes måde at tænke, føle og sanse verden på er anderledes end flertallets – de **neurotypiske**.

Neurodivergens bruges ofte i sammenhæng med diagnoser som ADHD eller autisme, men neurodivergens kan også forstås i en bredere betydning. Neurodivergens inkluderer for eksempel også mennesker med ordblindhed, Tourettes syndrom, mennesker med andre kognitive eller psykiatriske tilstande og mennesker, der føler sig **anderledes** end flertallet, uden at der nødvendigvis foreligger en diagnose.

Neurodivergens kan derfor betragtes som **en naturlig variation** i den menneskelige befolkning. Neurodivergens er ikke en sygdom; det er ikke nødvendigvis en lidelse, men nærmere en slags forskellighed. Med denne forskellighed følger både udfordringer og væsentlige styrker.

Samfundet – og dermed også arbejdsmarkedet og traditionelle arbejdspladser – er indrettet og tilpasset flertallet og derfor i høj grad med udgangspunkt i neurotypiske standarder og behov.

Det neurodivergente menneskes anderledeshed har i sagens natur indflydelse på, hvordan vedkommende oplever – og derfor også fremstår og agerer – i en rekrutteringsproces såvel som i det videre arbejdsliv på arbejdspladsen. Følgelig har det også indflydelse på, hvordan virksomheder i en rekrutteringsproces vurderer og tolker det neurodivergente menneskes fremtoning – både i jobansøgningen og til selve jobsamtalen.



Neurodivergent arbejdskraft – et uudnyttet potentiale

Det anslås, at op mod 15 % af den samlede potentielle arbejdsstyrke er neurodivergent. Samtidig viser undersøgelser, at helt op mod 70 % af unge med neurodivergens står uden for arbejdsmarkedet. Det er på trods af, at vi i Danmark har både offentlige og private virksomheder, som i mange år har kæmpet med ubesatte stillinger og mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Der findes flere forskellige forklaringer på denne nedslående arbejdsløshedstendens. En væsentlig årsag er dog, at virksomheder ikke formår at skabe en inkluderende rekrutteringsproces, hvilket står i vejen for, at neurodivergente kandidaters evner og kompetencer kan afdækkes og vurderes på lige fod med deres neurotypiske konkurrenter.

For virksomheder – og i et større samfundsøkonomisk perspektiv – repræsenterer den neurodivergente arbejdsstyrke derfor et enormt uudnyttet potentiale.

Det betyder, at de virksomheder, som faktisk formår at imødekomme og understøtte neurodivergente personer i rekrutteringsprocessen, vil få et langt mere retvisende og kvalificeret blik for disse kandidaters kompetencer og evner. Det vil højne sandsynligheden for, at disse virksomheder ender med at ansætte den mest velegnede og kompetente kandidat i **det samlede felt – på tværs af kandidaternes neurotyper.**



Forretningsmæssige fordele ved neurodivergens

Undersøgelser viser, at virksomheder kan opnå konkurrencemæssige fordele ved større mangfoldighed i deres medarbejdersammensætning.

En større andel af neurodivergente ansatte i en virksomhed øger virksomhedens sociale bæredygtighed og giver fordele i forhold til innovation og produktivitet. Det skyldes især, at neurodivergente medarbejdere ofte tænker anderledes og kan se mønstre, sammenhænge og løsninger, hvor andre ser kaos eller udfordringer, ligesom der med neurodivergens ofte følger øget kreativitet, gode problemløsningsevner og større evne til at "tænke ud af boksen".

Forløsningsen af disse neurodivergente styrker og potentialer er dog betinget af, at virksomheden er i stand til at imødekomme deres neurodivergente medarbejders behov, hvilket allerede starter i forbindelse med rekrutteringsprocessen.

Forudsætningen herfor er, at virksomheden besidder den fornødne viden om, hvad det vil sige at være neurodivergent, og – ikke mindst – hvad det kræver af en virksomhed at facilitere en rummeligt og inkluderende rekrutteringsproces – også for sine neurodivergente kandidater.



Gevinster ved en neurodivergent arbejdsstyrke:

- **Innovation:** På grund af deres anderledes tænkende hjerne bidrager neurodivergente medarbejdere ofte med nye og anderledes perspektiver, som kan skabe innovative løsninger. Neurodivergente mennesker er typisk ikke så fastlåste i regler og normer og kan derfor bidrage med alternative løsninger på komplekse problemstillinger.
- **Produktivitet:** Neurodivergente mennesker kan udvise en høj grad af fokus, grundighed, detaljeorientering og evne til at udføre metodiske opgaver, der er efterspurgt på tværs af brancher. En del neurodivergente mennesker trives med forudsigelige arbejdsopgaver og med arbejdsopgaver, som neurotypiske mennesker ofte finder monotone.
- **Styrkelse af virksomheden:** Flere globale og indflydelsesrige virksomheder har allerede dokumenteret, hvordan en målrettet og ambitiøs neurodiversitetsstrategi styrker deres forretning og branding.

Inden længe følger vi op med seks konkrete råd til at skabe en inkluderende rekrutteringsproces.

Få adgang til rådene allerede nu ved at [klikke her](#).



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.

