

Analysenotat: Neurodivergens på job

Dette notat beskriver resultater fra data indsamlet på Norstats web-panel i perioden 24. september – 1. oktober 2024¹. Formålet med notatet er at give interesserede herunder pressen et indblik i resultater fra undersøgelsen.

Spørgeskemaet er opbygget med afsæt i den britiske undersøgelse: Neurodiversity at work² med tilpasninger til en dansk kontekst. Det er så vidt vides den første undersøgelse, der afdækker neurodivergens på arbejdsmarkedet i Danmark

Notatet her beskriver udvalgte resultater fra undersøgelsen.

Hvor meget fylder personer med ADHD og autisme på det danske arbejdsmarked?

I undersøgelsen spørger vi: Identificerer du dig som neurodivergent – forstået som ADHD og autisme?

12% af de adspurgte svarer JA.

Da vi ikke kender den samlede population (personer med ADHD og autisme på arbejdsmarkedet), kan vi ikke endeligt vide, om tallet er korrekt. Men de 12% virker realistisk, da vi ved, at andre undersøgelser peger på, at op mod 20% af den samlede befolkning er neurodivergente³. De 20% dækker dels flere diagnoser, og derudover dækker det både børn og unge samt personer udenfor arbejdsmarkedet, hvor der er en højere forekomst af neurodivergente.

Er de neurodivergente åbne om deres diagnose og eventuelle særlige behov?

60% af de adspurgte, der identificerer sig som neurodivergente, har fortalt det til deres chef og/eller kollegaer, mens 40% ikke har fortalt det.

Når vi spørger respondenterne, hvorfor de ikke vil dele med deres arbejdsplads, at de identificerer sig som neurodivergente lyder svarene bl.a.:

"Jeg vil ikke behandles anderledes og omtales grimt, som de har vist, at de gør med andre"

"Jeg vil ikke ses som dum og inkompetent"

"Det er pinligt"

"Fordi jeg er flov over det. Og jeg synes, diagnosen bliver udnyttet, fordi mange bruger det som en undskyldning. Os det virkelig har det, vi kæmper med det, og undgår ofte at søge hjælp, inddrage familie/venner/ arbejdsplads osv."

¹ For yderligere uddybning af metode og respondenter se sidst i analysen s. 4

² Neurodiversity at Work 2023 Demand, Supply and a Gap Analysis, Birkbeck University of London.

³ Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults, N. Doyle, 2020, Birkbeck University of London

35% overvejer eller har sagt deres stilling op, fordi de oplever, at arbejdspladsen ikke er støttende ift. deres behov som neurodivergent⁴.

Fleksible arbejdstider, hjemmearbejde og stille kontorområder er benyttede tilpasninger

40% af de adspurgte, der identificerer sig som neurodivergente, oplever, at de har særlige behov på arbejdspladsen, som følger af deres neurodivergens. Ud af de 40%, der har særlige behov, er det knap halvdelen (46%) der føler sig tryk eller meget tryk ved at dele behovet med den nærmeste chef, mens en femtedel (20%) svarer, at de i ringe grad eller slet ikke føler sig tryk ved det.

De medarbejdere, der identificerer sig som neurodivergente, får tilbudt og benytter sig af følgende tilpasninger på arbejdet;

- Fleksible arbejdstider: 34% får tilbuddet og ud af dem, er det 62%, der benytter sig af det
- Mulighed for hjemmearbejde: 23% får tilbuddet og ud af dem, er det 37%, der benytter sig af det
- Adgang til stille kontorområde: 10% får tilbuddet og ud af dem, er det 18%, der benytter sig af det.

Samlet set er lidt over halvdelen (55%) tilfredse med de tilpasninger, som de får stillet til rådighed.

De medarbejdere, der identificerer sig som neurodivergente, peger derudover på, at følgende vil være hjælpsomme tilpasninger:

"Et sensory-free rum (et rum uden forstyrrelser, man kan gå ind i hvis man har brug for det, fx er overstimuleret)"

"Spørg mig hvad jeg har brug for!"

"En mere konkret politik på området, som er tilgængelig for alle ansatte"

"Tale åbent om det og tage feedback fra medarbejderne seriøst"

"Jeg fået et job på 32 timer i stedet for fuldtid, og jeg har en masse mestringsstrategier som jeg bruger i mit arbejde, så indtil videre er det for mig ok".

Og så er der en anden pointe, der går igen: *"Den er svær (at pege på tilpasninger red.). Man ønsker jo mest af alt, at de ikke ser en som anderledes".*

En tredjedel i hver lejr: Er arbejdspladsen godt eller dårligt rustet til at støtte neurodivergente medarbejdere?

En signifikant større andel af de medarbejdere, der identificerer sig som neurodivergente (30%) sammenlignet med deres kollegaer (17%) mener, at deres arbejdsplads er godt rustet til at støtte neurodivergente medarbejdere.

En del af forklaringen er nok, at en væsentligt større andel, 22% af de medarbejdere, der ikke identificerer sig som neurodivergente, svarer: Ved ikke, på spørgsmålet om, hvor godt deres arbejdsplads er rustet til at støtte neurodivergente medarbejdere.

Samlet set er det også omkring en tredjedel (31%) på tværs af respondenterne, der mener, at deres arbejdsplads er dårligt eller meget dårligt rustet til at støtte neurodivergente medarbejdere.

⁴ Dette skal ses i sammenhæng med, at det er knap en tredjedel af danskerne i beskæftigelse, der generelt overvejer at sige deres job op. <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/14054641/flere-og-flere-danskere-overvejer-at-skifte-job-i-de-naeste-12-maneder?publisherId=90624&lang=da>

Det er i øvrigt en stærk sammenhæng mellem, om man har delt diagnosen med sin chef, og oplevelsen af at arbejdspladsen er meget godt rustet til at inkludere kollegaer med neurodivergens (84%).

Manglende viden er den største udfordring for inklusion – men modstand fra kollegaer har også stor betydning

Samtlige respondenter har forholdt sig til, hvilke udfordringer der er på arbejdspladsen ift. at inkludere neurodivergente kollegaer. Respondenterne er enige om, at manglende viden er den største udfordring (45%), efterfulgt af omkostninger (20%).

Derimod ser respondenterne signifikant forskelligt på hvorvidt ”modstand fra kollegaer” er en udfordring. Det mener 17% af dem, der identificerer sig som neurodivergente, mens det kun gælder for 11% af de øvrige respondenter.

Derudover peger respondenterne på følgende faktorer, der umiddelbart gør det vanskeligt at fjerne barriere / imødekomme ønsket om tilpasninger på arbejdspladsen;

”Stort sving af kunder, så man ved aldrig, om der kommer så mange kunder, at det bliver overvældende”
”Selve arbejdet tror jeg kan være svært for folk med fx støjsensitivitet osv., da der altid vil være meget larm. Man skal desuden være meget omstillingsparat, hvilket jeg også kan forestille mig kan være svært med nogle former for udfordringer”
”Mængden af børn i institutionen som selv er neurodivergente”

Kun 16% af de adspurgte fortæller, at deres arbejdsplads har en politik på området, 41% siger nej og 40% ved det ikke.

Forskel mellem offentlige og private arbejdspladser

På de fleste områder, så er der ikke forskelle mellem offentlige og private arbejdspladser;

- Der er en lige stor andel, som angiver, at de identificerer sig som neurodivergente
- Der er en lige stor andel, som angiver, at de er hhv. trygge eller utrygge ved at dele med deres chef/kollegaer, at de er neurodivergente

Der er forskel, når det kommer til de særlige forhold / hjælpemidler, som arbejdspladsen stiller til rådighed:

- Signifikant flere på private arbejdspladser svarer, at de har mulighed for fleksible arbejdstider (29% vs. 23% på offentlige arbejdspladser)
- Signifikant flere på private arbejdspladser svarer, at de kan arbejde hjemme (23% vs. 17% på offentlige arbejdspladser)
- Signifikant flere på offentlige arbejdspladser svarer, at de får teknologiske hjælpemidler stillet til rådighed (10% vs. 6% på private arbejdspladser)

Sundhed og omsorg er udfordret, mens Data/IT bliver vurderet bedre

Undersøgelsen går også ned i forskellige brancher, og her er der enkelte steder med større medarbejdergrupper, hvor der er signifikante forskelle.

Inden for området Sundhed og omsorg (som både dækker den offentlige og private sektor), er det mere end en tredjedel (44%) af de adspurgte, der mener, at deres arbejdsplads er dårlig eller meget dårligt rustet til at inkludere medarbejdere med neurodivergens.

Indenfor Data/IT ser det anderledes ud: Her er det 25% af de adspurgte, der mener, at arbejdspladsen er dårligt eller meget dårligt rustet til at inkludere medarbejdere med neurodivergens.

Ovenstående forskel gentager sig, når det kommer til spørgsmålet om; Hvordan vurderer du din arbejdsplads' samlede indsats/tilbud for at inkludere medarbejdere med neurodivergens? Her er tilfredsheden meget lav indenfor Sundhed/omsorg, mens medarbejdere indenfor Data/IT giver arbejdspladsen en bedre vurdering.

En forklaring kan være, at Data/IT afspejler STEM-fagene, hvor undersøgelser viser, at der er en overrepræsentation af ansatte med neurodivergens⁵. Det kan betyde, at der naturligt er et større fokus på tilpasninger og imødekommenhed.

Metode

Dataindsamling foretaget af Norstat Danmark A/S i perioden 24. september til 1. oktober 2024. Der er samlet på personer i beskæftigelse (dvs. det dækker personer som er i ansættelse på fuldtid, deltid, barsel/ anden orlov eller sygemeldt fra beskæftigelse) stratificeret på køn, alder og region, hvor følgende aldersintervaller er anvendt: 20-29, 30-39, 40-49, 50-64. Der er påbegyndt i alt 1.723 interviews og gennemført i alt 1.530 interviews.

Vil du vide mere om undersøgelsen og Hans Knudsen Instituttets arbejde med neurodivergens på arbejdspladsen?

Kirstine Rask Lauridsen, chef for Diversitet og Inklusion på Hans Knudsen Institut.

Mail: kra@hki.dk

Tlf: 22 45 90 14

My Ravn, Kommunikationsansvarlig på Hans Knudsen Institut

Mail: myr@hki.dk

Tlf: 22 45 32 70

⁵ Kilde: Are Autism Spectrum Conditions More Prevalent in an Information-Technology Region? A School-Based Study of Three Regions in the Netherlands.