

Working Paper

# Bæredygtig Rekruttering:

Et studie i muligheden for at udvide talentpuljen for den danske banksektor

Jan Juul Stern



ERHVERVSAKADEMI

## Indhold

Abstract .....	2
Introduktion:.....	3
Metodologi .....	4
Litteratursøgning .....	5
Litteraturstudie.....	6
Neurodiversitet.....	6
Tema 1: Neurodiversitet og hindringer for tilgang til arbejdspladsen .....	7
Tema 2: Neurodiversitet og styrker samt udfordringer i arbejdslivet.....	8
Tema 3: Neurodiversitet og inklusionen på arbejdspladsen .....	9
Tema 4: Neurodiversitet og det potentielle udbytte for arbejdspladsen .....	10
Casestudie 1 – Bank XX.....	11
Region Nordjylland, bilag 1.....	11
Region Midtjylland, bilag 2 .....	12
Casestudie 2 – Bank YY .....	14
Region Nordjylland, bilag 3.....	14
Region Midtjylland, bilag 4 .....	15
Konklusion .....	17
Indarbejdelse af neurodiversitetssprog: .....	17
Fokus på tilpasning og støtte:.....	17
Implementering af inklusionsinitiativer: .....	17
Brug af visuelle elementer:.....	17
Skabelse af en dialogorienteret proces:.....	17
Virtuelle karrieremesser og jobmesser: .....	18
Brug af interaktive ansøgningsplatforme:.....	18
Samarbejde med neurodiverse organisationer og programmer: .....	18
Afrunding.....	18
Forslag til yderligere fremtidige studier .....	19
Referencer .....	20
Bilagsoversigt.....	22
Bilag 1 – Bank XX, Nordjylland.....	23
Bilag 2 – Bank XX, Midtjylland .....	24
Bilag 3 – Bank YY, Nordjylland .....	25
Bilag 4 – Bank YY, Midtjylland .....	26

## Abstract

*This research delves into the complexity of recruitment paradigms concerning neurodiversity within the contemporary job market, employing a hermeneutic methodology to unravel its multifaceted dimensions. Through a meticulous textual and literature analysis of four distinct job postings sourced from two prominent financial institutions, the study illuminates four overarching themes: barriers to workplace entry, the dichotomy of strengths and challenges encountered by neurodiverse individuals in professional environments, prevailing inclusion practices within organizational settings, and the latent advantages neurodiverse individuals can potentially bestow upon enterprises. In response to these findings, the study proffers a comprehensive array of concrete recommendations aimed at refining job postings, emphasizing the imperative of employing inclusive lexicon, facilitating adaptive accommodations, and exploring alternative recruitment modalities. Furthermore, the study underscores the imperative for further scholarly inquiry to deepen the collective understanding of optimal strategies for integrating neurodiverse personnel into the workforce, spanning both the recruitment phase and subsequent employment tenure. The hermeneutic approach meticulously applied in this inquiry underscores the criticality of interpreting textual artifacts in a manner that seeks to unveil underlying semiotic nuances and contextual intricacies, thereby enriching the scholarly discourse on the dynamics of neurodiversity in recruitment practices.*

## Introduktion:

Dette arbejdsrapport sigter mod at udforske de komplekse udfordringer, som personer med neurodiversitet står over for under jobansøgningsprocessen i banksektoren, med særlig fokus på deres arbejdsmobilitet. Neurodiverse individer, herunder dem med diagnoser som ASD, ADHD og dysleksi, oplever ofte barrierer i forståelsen og håndteringen af komplekse jobbeskrivelser, hvilket kan begrænse deres adgang til arbejdsmarkedet. Denne gruppes arbejdsmobilitet kan være påvirket af manglende tilgængelighed af passende stillinger og støtteforanstaltninger.

I banksektoren, der allerede lider under en grundlæggende mangel på kvalificeret arbejdskraft, er behovet for at tiltrække og fastholde talentfulde medarbejdere, herunder neurodiverse kandidater, særligt akut. Gennem en hermeneutisk tilgang vil dette studie undersøge de tekstuelle kompleksiteter og uklarheder, der præger jobopslagene fra forskellige banker. Formålet er at udlede specifikke anbefalinger, der kan forbedre tilgængeligheden og forståelsen af disse jobopslag, med det mål at skabe mere inkluderende rekrutteringspraksisser for neurodiverse kandidater inden for banksektoren.

Ved at forstå og adressere disse udfordringer kan banksektoren optimere deres rekrutteringsstrategier og drage fordel af det uudnyttede potentiale, som neurodiverse talenter bringer, hvilket vil gavne både organisationerne og samfundet som helhed. Endvidere kan dette studie tjene som grundlag for videre forskning på området og bidrage til udviklingen af mere nuancerede og effektive rekrutteringspraksisser for neurodiverse kandidater i forskellige brancher.

Ved at undersøge, hvordan jobopslag kan udformes for at tiltrække og fastholde personer med neurodiversitet, kan der fås en afgørende indsigt i, hvordan rekrutteringsprocesserne kan tilpasses for at skabe mere inkluderende arbejdsmiljøer og maksimere potentialet hos neurodiverse medarbejdere.

Som afledt konsekvens af ovenstående er det grundlæggende forskningsspørgsmål således:

*”Hvordan udarbejdes et jobopslag, der sikrer tiltrækning og fastholdelse af folk med neurodiversitet?”*

Studiet vil indledningsvis påbegynde med et litteraturstudie, hvis formål er at evaluere den eksisterende forforståelse og etablere en dybdegående indsigt i neurodiversitet og inklusion på arbejdspladsen. Herefter vil en metodisk udvælgelse af i alt fire jobopslag fra to adskilte banker i Jyllands forskellige regioner blive foretaget. Formålet med denne udvælgelsesproces er at foretage en grundig analyse af opslagernes tilgængelighed, sprogbrug og tiltrækningsmuligheder i forhold til personer med neurodiversitet.

## Metodologi

Dette studie adopterer en hermeneutisk tilgang som fundament for forskningsmetoden. Hermeneutik er en filosofisk tilgang, der oprindeligt blev udviklet inden for teologien og litteraturvidenskaben, men som siden er blevet bredt anvendt inden for samfundsvidenskab, humaniora og andre områder. Denne tilgang betragter forståelse som en central proces i alle menneskelige handlinger, og den lægger vægt på fortolkning og forståelse af mening snarere end på objektiv observation og analyse.

Studiet har en systematisk tilgang til dataindsamling, hvor casestudier af jobopslag fra to forskellige banker i Jyllands distinkte regioner er blevet udvalgt efter et tilfældighedsprincip, hvor tilgængeligheden af opslagene har været afgørende. Det er væsentligt at påpege, at de involverede banker vil forblive anonyme i analysen af hensyn til både objektivitet og etik i metoden. Bankerne tillægges navnene XX og YY. Bankernes korrekte navn og placering er undersøgeren bekendt. Stillingerne er forsøgt udvalgt, så de har lignende grundlæggende stillingsfunktion (bilag 1-4).

Casestudierne vil blive suppleret med en omfattende litteraturgennemgang, der sigter mod at udfordre og forfine den eksisterende forforståelse af neurodiversitet og inklusion på arbejdspladsen, hvilket har ledt frem til identifikationen af fire centrale temaer.

Analysen vil omfatte en detaljeret gennemgang og analyse af de udvalgte jobopslag med henblik på at identificere mønstre, tendenser og strategier vedrørende tiltrækning og inklusion af personer med neurodiversitet. Analysen vil blive udført ved hjælp af en kvalitativ tilgang, der fokuserer på at forstå og tolke betydningen af de identificerede temaer og fund i jobopslagene samt at sammenholde disse med de erkendelser, der er opnået gennem litteraturstudiet. Den hermeneutiske tilgang vil være central i analysen, idet den lægger vægt på forståelse og fortolkning af mening snarere end på objektiv observation og analyse.

Analysemetoden omfatter en kombination af kvalitative og hermeneutiske tilgange. Før analysen af jobopslagene gennemføres, danner litteraturstudiet rammen for forståelsen af neurodiversitet og dens implikationer for arbejdspladsen. Litteraturstudiet har ledt frem til identifikationen af fire temaer, der vil danne grundlag for analysen af jobopslagene:

**Tema 1: Neurodiversitet og hindringer for tilgang til arbejdspladsen**

**Tema 2: Neurodiversitet og styrker samt udfordringer i arbejdslivet**

**Tema 3: Neurodiversitet og inklusionen på arbejdspladsen**

**Tema 4: Neurodiversitet og det potentielle udbytte for arbejdspladsen**

Disse temaer vil guide analysen af jobopslagene med henblik på at identificere eventuelle barrierer for neurodiverse ansøgere samt potentielle forbedringsområder i rekrutteringsprocessen. Denne tilgang kombinerer litteraturstudier med hermeneutisk analyse af konkrete jobopslag for at opnå en dybdegående forståelse af rekrutteringspraksisser og deres indvirkning på neurodiverse ansøgere i banksektoren.

Resultaterne vil blive præsenteret med et dybtgående og nuanceret blik på de tiltrækningsstrategier og praksisser, der fremgår af de undersøgte jobopslag, og disse vil blive kontekstualiseret i forhold til den teoretiske og konceptuelle forståelse, der er opnået gennem litteraturstudiet og i relation til de fire udledte temaer heraf. Endvidere vil studiet identificere eventuelle mangler eller barrierer i opslagenes tilgang til

tiltrækning af personer med neurodiversitet og foreslå potentielle forbedringer og løsninger baseret på en helhedsorienteret forståelse af emnet.

### Litteratursøgning

En hermeneutisk tilgang til litteratur om neurodiversitet åbner for en dybdegående forståelse af emnet og dets komplekse dimensioner, deraf vil litteraturstudiet starte med en kort beskrivelse af begrebet neurodiversitet, for derefter at fokusere på de fire metodiske fundne temaer.

Først og fremmest er der behov for at udforske litteraturen om neurodiversitet og de barrierer, der kan hindre personer med neurodiverse tilstande i at få adgang til arbejdspladsen. Dette omfatter undersøgelse af sociale fordomme, stigmatisering og utilstrækkelig tilgængelighed af støtteforanstaltninger.

Samtidig er det vigtigt at analysere og identificere både styrker og udfordringer for neurodiverse medarbejdere i arbejdslivet. Dette indebærer en grundig forståelse af de unikke evner og perspektiver, som neurodiverse individer bringer til arbejdspladsen, såvel som de udfordringer, de kan møde i forhold til kommunikation, samarbejde og tilpasning til arbejdsmiljøet.

På baggrund af denne analyse kan vi udforske litteraturen om neurodiversitet og inklusion på arbejdspladsen. Dette indebærer at undersøge effektive strategier og politikker, der kan fremme et inkluderende arbejdsmiljø for neurodiverse medarbejdere, herunder tilpasninger, træning og bevidsthedsfremmende initiativer.

Endelig er det nødvendigt at undersøge neurodiversitet og det potentielle udbytte for arbejdspladsen. Dette indebærer at identificere de potentielle fordele ved at inkludere neurodiverse medarbejdere, herunder fremme af innovation, forbedring af arbejdsresultater og styrkelse af mangfoldighed og inklusion på arbejdspladsen. En dyb forståelse af disse temaer kan informere udviklingen af effektive politikker og praksisser for at støtte neurodiversitet på arbejdspladsen.

## Litteraturstudie

### Neurodiversitet

Neurodiversitet refererer til ideen om, at mennesker oplever deres omgivelser på forskellige måder, og der eksisterer naturlige variationer i læring, adfærd og tænkning. Dette fokuserer på disse forskelle uden intentioner om at helbrede eventuelle mangler (Baumer, 2021). Begrebet "neurodiversitet" er blevet præsenteret som en potentielt anerkendt identitetskategori, ligestillet med klasser, køn og race. Han pointerede, at personer med neurologiske tilstande udgør en naturlig variation af hjernens funktioner, som ikke kræver helbredelse, men derimod forståelse (Singer, 1998). Efterfølgende er forskning og debat om neurodiversitet vokset hastigt, delvist støttet af internettet. Begrebet rummer derfor forskellige definitioner, afhængigt af perspektivet inden for neurovidenskab, psykologi eller social aktivisme. For eksempel betragter psykologer neurodiversitet som et fænomen "inden for enkeltpersoner" snarere end "mellem individer" (Pollak, 2009).

Begrebet Neurodiversitet blev oprindeligt introduceret for at forklare og støtte personer med ASD (autismespektrumforstyrrelser), men er senere udvidet til at omfatte personer med andre kognitive og sociale udfordringer, såsom ADHD, dysleksi(ordblindhed), talblindhed og Tourettes syndrom (Brinzea, 2019). Amerikanske studier indikerer, at omtrent 10 % af befolkningen har en form for neurodiversitet (Faragher, 2018). Undersøgeren er ikke bekendt med danske studier på området, men f.eks. vurderer den danske ADHD-forening, at omkring 3-5 % af skolebørn og 1-3% af voksne i Danmark har ADHD (ADHD-1, 2024). Ydermere har det danske evalueringsinstitut opgjort, at antallet af studerende på videregående uddannelser med behov for socialpædagogisk støtte er vokset fra 3 % i 2010 til 11 % i 2020 (EVA, 2023). Tre af de mest kendte neurodiverse træk er ASD, ADHD og dysleksi, men neurodiversitet eller psykologiske funktionsnedsættelser dækker som tidligere beskrevet i princippet over alle former for psykiske lidelser, der afviger fra normalen. En kort præsentation til almen forståelse af ASD, ADHD og dysleksi kan ses i tabel 1:

Tabel 1:

Diagnose	Beskrivelse
ASD – Autisme Spectrum Disorder	"Autisme Spektrum Forstyrrelser er varierede neurologiske tilstande, der påvirker måden, hvorpå mennesker kommunikerer og interagerer med andre. De kendetegnes ved fastlåst tænkning, begrænsede og gentagne adfærdsmønstre samt udfordringer inden for social kommunikation. Individer med ASD kan være særligt afhængige af rutiner, følsomme over for ændringer i deres omgivelser, samt reagere intensivt på lys, lyde, lugte, teksturer eller smagsoplevelser. Derudover kan de vise adfærd, der opfattes som upassende" (Brinzea, 2019)
Dysleksia - Ordblindhed	"Dysleksi er én af flere forskellige former for indlæringsvanskeligheder. Det er en specifik sproglig vanskelighed af medfødt oprindelse.

	<p>Dysleksi er kendetegnet ved vanskeligheder med ordafkodning; disse skyldes sædvanligvis problemer med fonologisk forarbejdning.</p> <p>Disse vanskeligheder med ordafkodning er ofte uventede set i forhold til personens alder og andre kognitive – og indlæringsmæssige færdigheder. Vanskelighederne er ikke et resultat af generelle udviklingsmæssige eller sansemæssige skader.</p> <p>Dysleksi kommer til udtryk i varierende grader af vanskeligheder på forskellige sproglige områder. Ofte omfatter det i tillæg til omfattende vanskeligheder med læsning også store vanskeligheder med at tilegne sig færdigheder i stavning og skrivning.” (Ordblind, 2024)</p>
ADHD – Attention Deficit Hyperactive Disorder	<p>ADHD er en af de mest almindelige neurodevelopmentale lidelser i barndommen og strækker sig ofte ind i voksenalderen. Den påvirker den del af hjernen, der styrer impulser, selvregulering og hæmning. Kendetegnet ved et vedvarende mønster af uopmærksomhed, hvilket skaber udfordringer med at afslutte opgaver, og/eller hyperaktivitet og impulsivitet, der fører til, at personer handler og taler uden at tænke, afbryder andre og har svært ved at vente på deres tur. Svækket koncentration kan resultere i, at mennesker med ADHD bliver distraherede, let keder sig og har dårlige organisatoriske færdigheder (ADHD-2. 2024)</p>

## Tema 1: Neurodiversitet og hindringer for tilgang til arbejdspladsen

Neurodiversitet er blevet et velkendt begreb på arbejdspladsen og vinder stigende popularitet inden for erhvervspressen, især i lyset af målrettede inklusionsprogrammer. Dog er neurodiversitet endnu ikke tilstrækkeligt afdækket fra et akademisk synspunkt. Begrebet lider under dårlige og modstridende definitioner, forvirrende og overlappende symptomer samt manglende vejledning om praktisk støtte på arbejdspladsen (Doyle, 2020) (Björk og Jernström, 2020). Studierne på området har varierende samt diversificerende fokus som er bredt orienteret i eksempelvis enkelte diagnoser, inklusion på arbejdspladsen generelt eller manglende produktivitet fra personer med neurodiversitet (Edwards, 2021)(Doyle, 2020).

Den manglende forskningsfokus resulterer ligeledes i en mangel på erkendelse fra arbejdspladsernes side og skaber naturlige hindringer både i ansættelsesprocessen og i udførelsen af arbejdsopgaver. For neurodiverse individer omfatter disse barrierer elementer, der vedrører afsløring af deres neurodiversitet under



ansøgningsprocessen, hvilket ofte resulterer i stigmatisering og diskrimination. (Macdonald & Cosgrove, 2019).

Personer, der søger job og er neurodiverse kan føle, at de oplever diskrimination og blev udelukket af ansættelsesansvarlige. Dette tilskrev de en ubevidst forudindtagethed mod enkeltpersoner med usynlige handicaps (Johnson & Joshi, 2016) (Macdonald & Cosgrove, 2019). Almen tilgang til arbejdsmarkedet for personer med alle typer af handicap oplever ligeledes stor fokus i de danske medier til bl.a. at afhjælpe den generelle mangel på arbejdskraft i Danmark (Knudsen, 2024).

## Tema 2: Neurodiversitet og styrker samt udfordringer i arbejdslivet

Individer inden for neurodiversitetsparadigmet fremviser en kompleks kombination af styrker og udfordringer på arbejdspladsen, som kræver en nuanceret forståelse og strategisk tilgang fra organisationers side (Edwards, 2021). Neurodiversitet, der ses som et udtryk for variation i neurologisk funktion og adfærd, bringer med sig en række kognitive og adfærdsmæssige forskelle, der kan forme arbejdspræstation og samarbejdsdynamikker på væsentlige måder (Hutson & Hutson, 2023)) (Björk og Jernström, 2020).

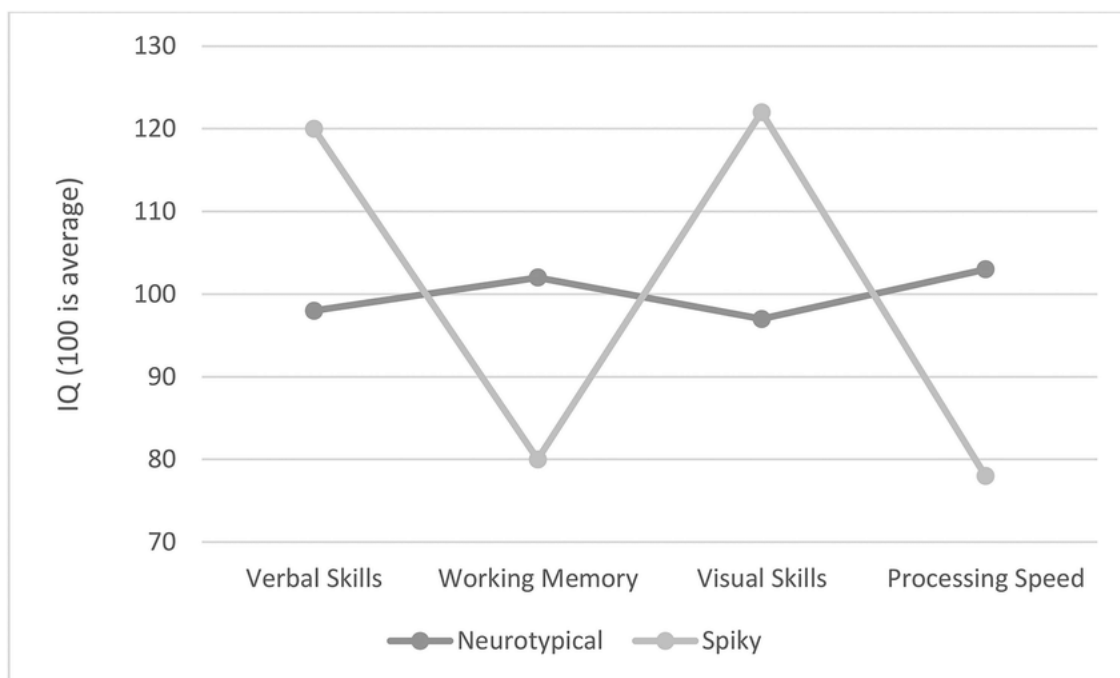
En af de markante styrker hos visse typer af neurodiverse medarbejdere er deres ofte ekstraordinære evne til at tænke innovativt og løse komplekse problemer på kreative måder. Denne karakteristiske tænkningstil kan fremme organisatorisk innovation og bidrage til udviklingen af unikke løsninger på udfordringer, som organisationer står over for. Dette vil naturlig variere afhængig af given diagnose. Endvidere demonstrerer neurodiverse individer ofte en bemærkelsesværdig grad af fokus og engagement, hvilket muliggør dyb og produktiv arbejdsindsats, især når der kræves vedholdenhed og koncentration (Doyle, 2020) (Houdek, 2022).

På samme tid står neurodiverse medarbejdere over for udfordringer, der er unikke for deres neurologiske profil. Mange oplever udfordringer relateret til tekstforståelse, herunder vanskeligheder med at absorbere komplekse skriftlige materialer eller fastholde information fra længerevarende tekster. Dette kan påvirke deres evne til at følge skriftlige instruktioner eller kommunikere effektivt via skriftlig korrespondance. Skiftende arbejdsopgave og krav, kan ligeledes kræve større tilvænning hos visse af disse individer. Modsat kan neurodiverse individer have en stærkere visuel forståelse, hvilket understreger betydningen af tilpasning og differentieret støtte for at imødekomme forskellige kommunikationspræferencer og arbejdsstile (Kirby & Smith, 2021) (Doyle, 2020) (Baumer, 2021).

For at tackle disse udfordringer og udnytte på styrkerne hos neurodiverse medarbejdere er det afgørende for organisationer at implementere inkluderende politikker og støtteforanstaltninger. Dette kan omfatte brugen af alternative kommunikationsformer, visuelle hjælpemidler og specialiseret træning, der adresserer neurodiverse medarbejderes specifikke behov (Edwards, 2021) (Burton et. Al, 2022). En holistisk og differentieret tilgang til inklusion er afgørende for at skabe et arbejdsmiljø, der fremmer alles deltagelse og bidrag og realiserer det fulde potentiale af organisationens menneskelige kapital (Hutson & Hutson, 2023).

Dette litteraturstudie indikerer, at selvom neurodiverse individer muligvis udviser svagheder eller mangler på visse områder, observeres der typisk modsatte styrker på andre områder. Dette er illustreret i figur 1, der indikere, at individer diagnosticeret med ASD, ADHD eller dysleksi har større kløfter mellem deres styrker, repræsenteret ved deres højdepunkter, og deres udfordringer, repræsenteret ved deres lavpunkter, sammenlignet med flertallet af den neurotypiske befolkning (Kirby & Smith, 2021) (Doyle, 2020).

Figur 1:



### Tema 3: Neurodiversitet og inklusionen på arbejdspladsen

Inklusion på arbejdspladsen repræsenterer en nøglepræstation inden for organisationspsykologi og human resource management, idet det udtrykker en forpligtelse til at sikre et miljø, hvor alle medarbejdere, uanset individuelle forskelle, føler sig værdsatte og respekterede (Burton et. Al, 2022). Med særlig relevans for personer med neurodiverse karakteristika fremmer den rigtige form for inklusion en følelse af tilhørsforhold og trivsel, som er kritisk for såvel individets velbefindende som for arbejdspladsens produktivitet og effektivitet. En god inklusionsproces udnytter neurodiverse medarbejders unikke kognitive og adfærdsmæssige træk som en berigelse for organisationen (Hutson & Hutson, 2023). Sådanne træk inkluderer ofte højt udviklede problemløsningskompetencer, kreativ tænkning og en præcis, detaljeorienteret tilgang, som kan tilføre en differentieret dimension til virksomhedens kompetencer og strategiske evne til at håndtere komplekse udfordringer (ibid.).

Af strategisk betydning er inklusion af neurodiverse individer et element i en bredere organisationsstrategi for diversificering og forbedring af talentpuljen. Ved at tilskynde til en inklusiv kultur kan virksomheder forvente en styrkelse af innovationsevner, øget kvalitet i beslutningstagning og en forøgelse af organisationspræstationen som helhed (Edwards, 2021).

Etiske og moralske overvejelser vejer også tungt i diskussionen om inklusion. Ved at sikre, at neurodiverse medarbejdere har lige adgang til muligheder, ressourcer og støtte som deres kolleger, kan organisationer aktivt fremme retfærdighed og lighed på arbejdspladsen og i samfundet som helhed (Houdek, 2022) (Edwards,2021).

Endvidere symboliserer inklusion på arbejdspladsen en manifestation af en bredere samfundsbevægelse mod accept og respekt for mangfoldighed. Ved at påtage sig en ledende rolle i denne proces kan organisationer sende et klart signal om deres forpligtelse til at nedbryde fordomme, fremme inklusion og skabe et mere retfærdigt og sammenhængende samfund (Bewley & George, 2016) (Houdek, 2022).

I sin essens er inklusion på arbejdspladsen en investering i både menneskelige ressourcer og organisatorisk kapital, og dens realisering indebærer en dyb forståelse for de komplekse interaktioner mellem individuelle forskelle, organisationskultur og strategiske mål (Edwards, 2021) (Burton et. AL, 2022).

#### Tema 4: Neurodiversitet og det potentielle udbytte for arbejdspladsen

Integrationen af neurodiverse medarbejdere i en organisations arbejdsstyrke repræsenterer en strategisk beslutning med potentielle dybtgående implikationer (Bewley & George, 2016). Neurodiverse individers unikke kognitive og adfærdsmæssige træk tilbyder organisatoriske fordele, der strækker sig ud over blot mangfoldighed og inklusion (Doyle, 2020). Denne diversitet af tanke og tilgang til arbejdsopgaver kan katalysere innovationsprocesser og stimulere kreativiteten inden for organisationen. Neurodiverse medarbejders uortodokse løsningsstrategier kan ofte føre til opdagelsen af nye og banebrydende tilgange til komplekse problemer, hvilket kan forstærke organisationens konkurrenceevne på markedet (Björk og Jernström, 2020) (Doyle, 2020) (Kirby & Smith, 2021).

Endvidere kan neurodiverse individers særlige kompetencer og passioner inden for specifikke områder føre til enestående ekspertise og præstationer på disse områder (Edwards, 2021). Deres evne til at fokusere intensivt på opgaver og opretholde vedvarende engagement kan resultere i høj produktivitet og kvalitet i udførelsen af arbejdsopgaver, hvilket potentielt øger organisationens samlede præstation og effektivitet (Kirby & Smith, 2021). For organisationer, der stræber efter at fremme inklusion og mangfoldighed, repræsenterer integrationen af neurodiverse medarbejdere også et udtalt engagement i etisk praksis og social ansvarlighed. Dette kan styrke organisationens omdømme og tiltrække talentfulde medarbejdere, der værdsætter en åben og inkluderende kultur (Brinzea, 2019), (Doyle, 2020) (Edwards, 2021) (Kirby & Smith, 2021).

På et operationelt niveau kan ansættelse af neurodiverse medarbejdere også føre til øgede effektivitetsgevinster og omkostningsbesparelser på lang sigt. Ved at udnytte deres unikke styrker og tilpasse arbejdsmiljøet for at imødekomme deres behov kan organisationer opnå højere præstationer og forbedret arbejdsmiljøtilfredshed, hvilket igen kan medføre en forøgelse af organisationens samlede produktivitet og konkurrencedygtighed (Faragher, 2018) (Brinzea, 2019).

Sammenfattende kan integrationen af neurodiverse medarbejdere repræsentere en strategisk og holistisk tilgang til organisationsledelse, der tager højde for både de individuelle og kollektive behov og potentiale i arbejdsstyrken. Dette udgør en investering i organisatorisk succes og bæredygtig vækst på lang sigt.

## Casestudie 1 – Bank XX

I de to jobopslag fra Bank XX søges rådgivere til både privat- og erhvervssektoren med en fremhævelse af behovet for tætte kundeforhold og bankens lokale forankring. Der lægges vægt på karriereudvikling, et positivt arbejdsmiljø og engagement i lokalsamfundet som centrale værdier for både banken og dens medarbejdere (Bilag 1) (Bilag 2).

Endvidere udtrykkes klare forventninger til ansøgerne. De søger rådgivere med erfaring til privat- og erhvervssektoren, der kan skabe tætte kundeforhold og udvikle bankens lokale tilstedeværelse. Særligt fremhæves ansøgernes evne til at arbejde selvstændigt og opsøgende, samt deres vilje til at engagere sig i lokalsamfundet og bidrage til bankens positive arbejdsmiljø. Desuden påpeges behovet for stærke kompetencer inden for finansiel rådgivning og en proaktiv tilgang til kundeservice (ibid.)

### Region Nordjylland, bilag 1

#### **Tema 1: Neurodiversitet og hindringer for tilgang til arbejdspladsen:**

Personer med neurodiverse karakteristika kan støde på udfordringer med at forstå og tolke komplekse sociale konventioner og implicite forventninger, som typisk er indlejret i jobopslag som dette. Kravet om at levere "personlig og ansvarlig rådgivning" kan for eksempel indebære et subtilt sæt af færdigheder, der kræver en forståelse af ikke blot de økonomiske aspekter, men også de sociale dynamikker og individuelle behov hos klienter. For personer med neurodiverse træk kan dette kræve en ekstra indsats for at dechiffrere og reagere på ikke-verbale signaler eller implicite forventninger, hvilket potentielt kan udgøre en barriere for deres succes i denne rolle.

#### **Tema 2: Neurodiversitet og styrker samt udfordringer i arbejdslivet:**

Mens visse neurodiverse medarbejdere måske demonstrerer en imponerende dybdegående viden inden for specifikke fagområder som investeringer eller boligfinansiering, kan de alligevel støde på udfordringer med at generalisere deres viden til at forstå den overordnede kontekst eller formål med deres opgaver. Kravet om at "markedsføre banken i lokalområdet gennem aktiviteter og events" kan for eksempel kræve en bred forståelse af såvel strategiske som sociale faktorer, hvilket kan være særligt udfordrende for personer med visse neurodiverse træk, der måske har vanskeligheder med at forudsige eller forstå sociale dynamikker.

#### **Tema 3: Neurodiversitet og inklusionen på arbejdspladsen:**

Beskrivelsen af et "stærkt socialt og fagligt miljø" kan potentielt være tiltalende for neurodiverse kandidater, men samtidig kan det også skabe bekymring eller usikkerhed, især hvis de har tidligere erfaringer med at føle sig isolerede eller ikke-inkluderede på arbejdspladsen. Kravet om at "repræsentere banken" og "prioritere kundens behov over salg" kan ligeledes være uklart defineret, hvilket kan skabe forvirring eller tvivl hos nogle kandidater med neurodiverse træk, der måske har svært ved at navigere i komplekse sociale situationer eller forstå de underliggende motivationsfaktorer bag forskellige handlinger.

#### **Tema 4: Neurodiversitet og det potentielle udbytte for arbejdspladsen:**

Mens jobopslaget præsenterer en række potentielle fordele ved at arbejde for banken, kan nogle neurodiverse kandidater have svært ved at forstå, hvordan de kan drage fordel af disse muligheder, eller hvordan de kan tilpasse deres færdigheder og interesser til bankens behov. Kravet om at "repræsentere banken" og "bidrage til organisationskulturen" kan ligeledes være uklart defineret, hvilket potentielt kan skabe forvirring eller usikkerhed hos nogle kandidater med neurodiverse træk, der måske har svært ved at forstå de underliggende motivationsfaktorer bag forskellige handlinger eller forventninger på arbejdspladsen.

#### [Region Midtjylland, bilag 2](#)

##### **Tema 1: Neurodiversitet og tilpasning til arbejdsmiljøet:**

Annonceringen af en stilling som lokal erhvervsrådgiver i Aarhus indeholder subtile forventninger og krav, der kan udgøre barrierer for ansøgere med neurodiverse træk. Kravet om at være "relations-skabende og udadvendt" antyder en præference for ekstroverte træk, hvilket potentielt marginaliserer individer med mere introverte præferencer eller neurodiverse talenter, der ikke nødvendigvis opfylder det stereotype billede af en udadvendt professionel. Derudover kan kravet om at navigere i komplekse skatteregler og formidle rådgivning på en letforståelig måde være en udfordring for ansøgere med specifikke kommunikationsvanskeligheder eller kognitive forskelle, der påvirker deres forståelse og tolkning af sociale normer og tilgange.

##### **Tema 2: Styrker og udfordringer i arbejdslivet:**

Jobopslaget fremhæver behovet for "proaktivitet, forretnings- og kundefokus" som essentielle kvaliteter for en succesfuld lokal erhvervsrådgiver. Mens dette kan være passende for mange ansøgere, kan det udgøre en særlig udfordring for kandidater med neurodiverse træk, der måske har svært ved at tilpasse sig skiftende krav eller forudse behovene hos kunder og virksomheder. Selvom neurodiverse individer ofte besidder unikke styrker såsom dyb koncentration og kreativ problemløsning, kan de samtidig støde på vanskeligheder med at forholde sig til skiftende arbejdsopgaver eller tilpasse sig nye arbejdsmiljøer og forventninger.

##### **Tema 3: Inklusion på arbejdspladsen:**

Beskrivelsen af en arbejdspladskultur præget af "arbejdsglæde, sammenhold, udvikling" antyder en inkluderende og støttende atmosfære, men det er vigtigt at erkende, at denne kultur måske ikke altid er tilpasset eller tilgængelig for ansøgere med neurodiverse træk, da disse kan have en differentieret forståelse af disse begreber. Kravet om at være "en god kommunikator" og formidle komplekse budskaber kan være en udfordring for visse kandidater, der måske har vanskeligheder med verbalt udtryk eller nonverbal kommunikation på grund af forskelle i sociale interaktioner eller kognitive processer. Derfor er der behov for en mere nuanceret tilgang til inklusion, der anerkender og imødekommer behovene hos en mangfoldig arbejdsstyrke, herunder dem med neurodiverse træk.

##### **Tema 4: Potentielt udbytte for arbejdspladsen:**

Selvom jobopslaget præsenterer muligheder for karriereudvikling og vækst, er det vigtigt at forstå, at individuelle tilpasninger og støtteforanstaltninger er nødvendige for at imødekomme behovene hos

kandidater med neurodiverse træk. Kravet om at "bidrage til at skabe Danmarks bedste arbejdsplads" kan være en udfordring for nogle, der måske har svært ved at navigere i komplekse sociale dynamikker eller forstå underliggende motivationsfaktorer på arbejdspladsen. Derfor er det afgørende for organisationer at indse og anerkende værdien af neurodiversitet og aktivt arbejde på at skabe et inkluderende arbejdsmiljø, der støtter og fremmer mangfoldigheden i arbejdsstyrken

### **Foreløbige resultater – Bank XX**

De to jobopslag fra samme bank, der søger henholdsvis en kunderådgiver og en lokal erhvervsrådgiver, viser forskelle i både tone, terminologi og forventet adfærd fra ansøgere. Mens kunderådgiverstillingen har en mere indbydende og personlig tone, der fremhæver værdier som "ordentlighed" og "fællesskab", er lokal erhvervsrådgiverstillingen mere formel og forretningsorienteret med fokus på specialiserede kompetencer som "skattemæssig forståelse" og "helhedsrådgivning". Den førstnævnte lægger vægt på kommunikationsevner og evnen til at skabe relationer, mens den sidstnævnte er rettet mod erhvervslivet med fokus på specifikke forretningsområder som "drift- og anlægsfinansiering". Samlet set afspejler sprogbruget i de to jobopslag forskellene i ansvarsområder og forventninger til kandidaterne. Mens kunderådgiverstillingen lægger vægt på personlig kommunikation og en bred vifte af kompetencer, er lokal erhvervsrådgiverstillingen mere fokuseret på forretningsmæssige aspekter og specialiserede færdigheder.

Samlet set indikerer denne analyse, at jobopslagene kan præsentere en række udfordringer og barrierer for personer med neurodiverse træk, og derfor er der behov for en mere tydelig og tilgængelig kommunikation samt støtte og tilpasninger for at imødekomme individuelle behov og sikre en inkluderende rekrutteringsproces.

Visse generelle anbefalinger til denne bank kan udledes af analysen:

**Forenklede beskrivelser:** Brug af mere almindeligt forståeligt sprog og opdeling af opgaver i mindre dele kan gøre det lettere at forstå og huske. Dette fungerer bedre i jobopslaget fra region Nordjylland end det andet opslag grundet en mere strukturel tilgang til udformningen af opslaget.

**Visuel støtte:** Tilføjelse af grafik eller billeder til at illustrere opgaverne kan hjælpe med at forklare komplekse koncepter. Der foreligger ingen henvisninger eller lignende – udover bankens hjemmeside – til generel visuel forklaring af opgaver eller afdeling.

**Alternative kommunikationsformer:** Tilbyd alternative måder at ansøge på, såsom telefoninterviews eller muligheden for at stille skriftlige spørgsmål. Spørgsmål tilbydes udelukkende telefonisk i jobopslagene. Herigennem kan banken imødekomme eventuelle spørgsmål, der vil opstå i relation til forståelse af de beskrivelser, som de inddrager i deres opslag.

**Tydeligere struktur:** Organisér oplysningerne i mindre sektioner med tydelige overskrifter for at lette overblikket og forståelsen. Her er der ligeledes stor forskel i opslagene, og som tidligere dokumenteret kan personer med neurodiversitet bedre forstå visuelt end skriftligt. Dette er en måde at imødekomme dette på.

**Individuel støtte:** Angiv kontaktoplysninger til en dedikeret person, der kan tilbyde yderligere vejledning eller støtte gennem ansøgningsprocessen, da bankens forslag til dette udelukkende berører spørgsmål til selve stillingen.

## Casestudie 2 – Bank YY

De to jobopslag fra Bank YY afspejler et ønske om at tiltrække kandidater med specialiserede kompetencer inden for kunderådgivning og forretningsudvikling. Forventningerne til ansøgerne inkluderer evnen til at skabe dybdegående kundeforbindelser og positive kundeoplevelser, samt at kunne levere nærværende og proaktiv rådgivning (Bilag 3) (Bilag 4).

Banken søger ansøgere med solid finansiel ekspertise og erfaring med at arbejde selvstændigt samt i teams. Disse forventninger illustreres i jobopslagene gennem kravene om minimumsuddannelse og erfaring, samt behovet for en struktureret arbejdsform og evnen til at bevare overblikket i en travl hverdag. Derudover betones betydningen af et positivt arbejdsmiljø og en åben dialogkultur, hvor ansøgerne forventes at deltage aktivt i udviklingen af sig selv, deres kolleger og banken generelt (ibid.).

### Region Nordjylland, bilag 3

#### **Tema 1: Neurodiversitet og hindringer for tilgang til arbejdspladsen:**

Jobopslaget understreger behovet for "at være en dygtig rådgiver, der kan skabe tætte relationer og en høj kundetilfredshed." Dette understreger en traditionel tilgang til banksektoren, som potentielt kan være en hindring for neurodiverse individer, der måske har brug for alternative tilgange til kommunikation og arbejdsopgaver.

#### **Tema 2: Neurodiversitet og styrker samt udfordringer i arbejdslivet:**

Mens jobopslaget fremhæver behovet for at være "opsøgende i dialogen med kunderne," nævner det ikke de særlige udfordringer, som neurodiverse medarbejdere kan møde på arbejdspladsen. Dette inkluderer vanskeligheder med tekstforståelse, behovet for differentieret kommunikation og støtte samt tilpasninger i arbejdsmiljøet for at imødekomme forskellige arbejdsstile. En mere holistisk tilgang til arbejdsmiljødesign er nødvendig for at sikre, at neurodiverse medarbejdere trives og kan bidrage effektivt til organisationen.

#### **Tema 3: Neurodiversitet og inklusionen på arbejdspladsen:**

Jobopslaget fremhæver vigtigheden af en "åben og dialogbaseret" kultur på arbejdspladsen, hvilket kan være positivt for inklusion. Dog mangler det specifikke initiativer til at fremme inklusion af neurodiverse medarbejdere og sikre lige adgang til muligheder og ressourcer. Der er behov for politikker og programmer, der aktivt adresserer de unikke behov og udfordringer, som neurodiverse medarbejdere kan stå over for.

#### **Tema 4: Neurodiversitet og det potentielle udbytte for arbejdspladsen:**

Jobopslaget fokuserer på at tiltrække talentfulde medarbejdere og skabe en stærk arbejdspladskultur, men mangler at adressere det specifikke potentiale og fordele, som neurodiverse medarbejdere kunne bringe til

organisationen. Der er behov for strategier og initiativer, der aktivt tiltrækker og integrerer neurodiverse talenter for at styrke organisationen på kreativitet, innovation og konkurrenceevne.

I lyset af disse temaer er der behov for en mere bevidst og inkluderende tilgang til rekruttering og arbejdspladspraksis for at imødekomme behovene hos neurodiverse medarbejdere og sikre, at de har lige muligheder for at bidrage og trives på arbejdspladsen.

## Region Midtjylland, bilag 4

### **Tema 1: Neurodiversitet og hindringer for tilgang til arbejdspladsen:**

Jobopslaget fremhæver behovet for "tætte relationer" og "høj kundetilfredshed", hvilket kan potentielt virke ekskluderende for neurodiverse individer, hvis arbejdsstile ikke passer ind i den traditionelle model. Dette afspejler en manglende anerkendelse af forskellige arbejdsstile og kommunikationspræferencer, der kan være en barriere for neurodiverse talenter. Citatet fremhæver organisationens vægt på nærværende kundeservice, men det mangler at adressere behovene hos neurodiverse medarbejdere, der måske har unikke tilgange til kommunikation og arbejdsstil.

### **Tema 2: Neurodiversitet og styrker samt udfordringer i arbejdslivet:**

Opslaget nævner behovet for "proaktiv rådgivning" og evnen til at "skabe tætte relationer" som centrale kompetencer. Dette kan være en udfordring for neurodiverse medarbejdere, der måske har brug for mere strukturerede eller tilpassede arbejdsprocesser for at opnå deres fulde potentiale. Mens citatet fremhæver vigtigheden af proaktiv rådgivning og relationsskabelse, mangler det at anerkende behovet for tilpasninger og støtte til neurodiverse medarbejdere for at opnå disse mål på en effektiv måde.

### **Tema 3: Neurodiversitet og inklusionen på arbejdspladsen:**

Der fremhæves betydningen af "en åben og dialogbaseret kultur" samt et "uformelt arbejdsmiljø", hvilket kan være positivt for visse kandidater. Imidlertid mangler der konkrete initiativer til at fremme inklusionen af neurodiverse medarbejdere, hvilket kan skabe barrierer for deres fulde deltagelse på arbejdspladsen. Citatet fremhæver organisationens kultur, men det mangler at adressere behovet for konkrete politikker og programmer, der fremmer inklusion og lige adgang til muligheder for alle medarbejdere, herunder neurodiverse talenter.

### **Tema 4: Neurodiversitet og det potentielle udbytte for arbejdspladsen:**

Jobopslaget nævner behovet for at være en "teamplayer" og værdsætte et "stærkt sammenhold" på arbejdspladsen, men det adresserer ikke det specifikke potentiale, som neurodiverse medarbejdere kan bringe til organisationen. Dette tyder på en manglende bevidsthed om de unikke perspektiver og kompetencer, som neurodiverse talenter kan bidrage med. Citatet fremhæver vigtigheden af teamarbejde, men det mangler at identificere og udnytte de særlige styrker, som neurodiverse medarbejdere kan tilføre teamet og organisationen som helhed.

Samlet set understreger analysen behovet for en mere bevidst og inkluderende tilgang fra arbejdsgivers side for at tiltrække, integrere og støtte neurodiverse medarbejdere på arbejdspladsen. Dette vil ikke kun opfylde



det overordnede formål med at skabe et mere mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø, men det vil også bidrage til organisationens langsigtede succes og konkurrenceevne på markedet.

### **Foreløbige resultater – Bank YY**

Begge jobopslag lægger vægt på skabelsen af tætte kunderelationer og proaktiv rådgivning, hvilket potentielt kan virke ekskluderende for neurodiverse individer med unikke arbejdsstile og kommunikationspræferencer. Der er en generel mangel på fokus på de særlige udfordringer og behov hos neurodiverse medarbejdere samt initiativer til at fremme deres inklusion på arbejdspladsen. Begge jobopslag adresserer heller ikke det specifikke potentiale, som neurodiverse medarbejdere kan bringe til organisationen.

Generelle anbefalinger til ændring af jobopslagene i relation til studiets formål inkluderer:

- **Inkludér neurodiversitetssproget:** Brug formuleringer og sprog, der anerkender og tiltrækker et bredere spektrum af talenter, herunder neurodiverse individer.
- **Fokuser på tilpasning og støtte:** Tilføj information om organisationens villighed til at tilpasse arbejdsmiljøet og yde støtte til neurodiverse medarbejdere for at imødekomme deres individuelle behov.
- **Implementer inklusionsinitiativer:** Beskriv konkrete initiativer og programmer, der fremmer inklusion af neurodiverse medarbejdere, såsom træning, mentorordninger og tilpassede arbejdspraksis.
- **Brug af visuelle elementer:** Tilføj grafik, ikoner eller billeder, der illustrerer virksomhedens værdier, arbejdsmiljøet eller teamet for at skabe en mere visuelt tiltalende annonce. Adgang til videoer omhandlende afdelingen, kontoret, kollegaerne med videre, kunne ligeledes skabe et bedre visuel indtryk af virksomheden til gavn for kommende ansøgere.

## Konklusion

Dette studie har søgt at besvare forskningsspørgsmålet *"Hvordan udarbejdes et jobopslag, der sikrer tiltrækning og fastholdelse af folk med neurodiversitet?"*. Ud fra studiets fund kan følgende konkluderes.

Analysen af jobopslagene fra Bank XX og Bank YY i Region Nordjylland og Region Midtjylland har afdækket signifikante områder, hvor der er potentiale for forbedring med henblik på at tiltrække og fastholde folk med neurodiversitet. Begge bankers jobopslag udviser tegn på potentielle barrierer og ekskluderende sprog, der ikke fuldt ud imødekommer behovene hos neurodiverse kandidater. Disse fund tydeliggør behovet for en mere bevidst og inkluderende tilgang i udformningen af jobopslagene, hvilket kan bidrage til at skabe et mere inkluderende og mangfoldigt rekrutteringsmiljø.

Forslag til forbedring af jobopslagene i relation til forskningsspørgsmålet:

### Indarbejdelse af neurodiversitetssprog:

Integrer formuleringer og sprog, der eksplicit viser virksomhedens forpligtelse til mangfoldighed og inklusion, herunder neurodiversitet. Dette kunne omfatte termer som "mangfoldighed og inklusion" eller "støtte til forskellige arbejdsstile" i jobopslagene for at signalere virksomhedens engagement i et inkluderende arbejdsmiljø.

### Fokus på tilpasning og støtte:

Tydeliggør virksomhedens villighed til at tilpasse arbejdsmiljøet og yde støtte til neurodiverse medarbejdere. Dette kunne omfatte oplysninger om fleksible arbejdstider, tilrettelæggelse af arbejdsopgaver og tilbud om mentorordninger, som kan støtte neurodiverse medarbejdere i deres arbejdsindsats.

### Implementering af inklusionsinitiativer:

Beskriv konkrete initiativer og programmer, der er designet til at fremme inklusion af neurodiverse medarbejdere. Dette kunne omfatte detaljerede planer for træningsprogrammer, workshops om neurodiversitet og oprettelse af mentorordninger, der er specifikt rettet mod at støtte neurodiverse medarbejdere.

### Brug af visuelle elementer:

Tilføj grafik, billeder eller videoer, der illustrerer virksomhedens kultur, arbejdsmiljøet og teamet. Dette kunne omfatte visuelle repræsentationer af virksomhedens mangfoldighedspolitikker og -initiativer for at styrke budskabet om inklusion og tiltrække flere neurodiverse ansøgere.

### Skabelse af en dialogorienteret proces:

Tilbyd alternative kommunikationsformer i rekrutteringsprocessen, såsom muligheden for skriftlige spørgsmål eller telefoninterviews. Dette kunne gøre det lettere for neurodiverse ansøgere at deltage aktivt i rekrutteringsprocessen på en måde, der passer bedst til deres individuelle behov og kommunikationspræferencer.

De ovenstående fem detaljerede handlingsforslag er designet til at skabe en mere inkluderende og imødekommende rekrutteringsproces, der aktivt tiltrækker og fastholder folk med neurodiversitet. Ved at implementere disse ændringer kan begge organisationer styrke deres rekrutteringsindsats og samtidig udnytte potentialet og fordelene ved neurodiversitet i deres arbejdsstyrke.

Det kan ydermere konkluderes, at som alternativ til det typiske skriftlige jobopslag kan der på basis af fundene i dette studie ligeledes udledes anbefalinger til differentierede rekrutteringsmetoder. Studiets undersøgelser konkluderer at følgende metoder, kunne være interessante for de udvalgte case-virksomheder at udforske:

#### Virtuelle karrieremesser og jobmesser:

Organisationerne kan deltage i virtuelle karrieremesser eller jobmesser, der er specielt designet til at tiltrække neurodiverse talenter. Disse virtuelle begivenheder kan tilbyde muligheder for interaktion og netværksmuligheder via onlineplatforme, hvor ansøgere kan deltage i live chat-sessioner med repræsentanter fra virksomheden og lære mere om jobmulighederne. Dette skaber en mere tilgængelig og inkluderende rekrutteringsproces, der eliminerer geografiske barrierer og giver neurodiverse kandidater mulighed for at deltage på deres egne vilkår.

#### Brug af interaktive ansøgningsplatforme:

Organisationerne kan implementere interaktive ansøgningsplatforme, der giver ansøgerne mulighed for at demonstrere deres færdigheder og kompetencer på en mere dynamisk og visuel måde. Dette kunne omfatte brugen af online assessments, virtuelle simulationsøvelser og gamificerede ansøgningsprocesser, hvor ansøgerne kan engagere sig i opgaver og udfordringer relateret til jobfunktionen. Denne tilgang giver neurodiverse ansøgere mulighed for at vise deres færdigheder på en måde, der bedre passer til deres individuelle styrker og arbejdsstile.

#### Samarbejde med neurodiverse organisationer og programmer:

Organisationerne kan etablere partnerskaber med neurodiverse organisationer og programmer, der specialiserer sig i at støtte neurodiverse personer med at finde og fastholde arbejde. Dette kunne omfatte samarbejde med nonprofitorganisationer, der tilbyder jobtræning og mentorordninger til neurodiverse kandidater, eller deltager i regeringsstøttede programmer, der tilskynder til ansættelse af neurodiverse medarbejdere. Ved at engagere sig i sådanne samarbejder kan organisationerne få adgang til et bredere netværk af neurodiverse talenter og samtidig drage fordel af ekspertise og ressourcer til at støtte en inkluderende rekrutteringsproces.

## Afrunding

Samlet set præsenterer dette forskningsstudie værdifulde indsigter i rekrutteringspraksis med fokus på neurodiversitet. Analyserne tydeliggør, at traditionelle jobopslag ofte ikke formår at imødekomme behovene hos neurodiverse talenter. Gennem en grundig gennemgang af jobopslagene fra Bank XX og Bank YY er der identificeret betydelige mangler samt fremkommet konkrete forslag til forbedringer. Dette studie understreger behovet for en mere nuanceret og inkluderende tilgang til rekruttering, der ikke blot fokuserer på at tiltrække, men også på at fastholde neurodiverse medarbejdere. Ved at integrere forslagene til forbedringer kan organisationer skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø, der ikke kun fremmer mangfoldigheden, men også sikrer en bæredygtig og konkurrencedygtig arbejdsstyrke. Denne forskning tilbyder dermed en vigtig ramme for at forstå og adressere udfordringerne ved rekruttering af neurodiverse talenter på en akademisk funderet og praktisk anvendelig måde

## Forslag til yderligere fremtidige studier

Dette studie belyser udfordringerne ved rekruttering af neurodiverse talenter på arbejdsmarkedet. Disse individer står ofte over for unikke barrierer i både uddannelses- og beskæftigelsesmæssige sammenhænge. Mens der er blevet gjort fremskridt med hensyn til at forstå og imødekomme behovene hos neurodiverse medarbejdere på arbejdspladsen, er der stadig betydelige huller i vores viden og praksis, især når det kommer til neurodiverse studerende.

Fremtidig forskning på dette område kunne fokusere på at udforske lignende udfordringer i uddannelsessektoren og identificere effektive tilpasninger og støtteforanstaltninger. Dette kunne omfatte undersøgelser af, hvordan neurodiversitet påvirker uddannelseserfaringer, læringsresultater og overgangen til arbejdsmarkedet. Derudover er der behov for forskning, der adresserer effektiviteten af eksisterende interventioner og programmer, der sigter mod at støtte neurodiverse studerende. En dybdegående forståelse af udfordringerne og behovene hos neurodiverse studerende kræver også en undersøgelse af de strukturelle og sociale faktorer, der påvirker deres oplevelser på uddannelsesinstitutioner. Dette kunne omfatte analyser af politikker, lovgivning og ressourceallokering på uddannelsesområdet samt undersøgelser af inklusionspraksis og kulturelle normer på skoler og universiteter.

Desuden kunne fremtidig forskning udforske udviklingen af innovative undervisningsmetoder og læringsmiljøer, der fremmer inklusion og succes for neurodiverse studerende. Dette kan omfatte anvendelsen af teknologi, differentierede undervisningsstrategier og støtteprogrammer, der imødekommer forskellige læringsstile og behov.

Denne brede tilgang til forskning vil bidrage til at skabe mere støttende og inkluderende uddannelsesinstitutioner for alle studerende, uanset deres neurodiversitet. Det vil også bidrage til at udarbejde politikker og praksis på både uddannelses- og arbejdsmarkedet og fremme en mere retfærdig og inkluderende samfund for alle.

Endvidere bør fremtidig forskning også undersøge, hvordan virksomheder generelt bedre kan integrere personer med neurodiversitet på arbejdspladsen, når de allerede er ansat. Dette kunne omfatte undersøgelser af effektive støtte- og tilpasningsforanstaltninger, udviklingen af træningsprogrammer for ledere og kolleger samt analyse af virksomhedskultur og politikker med henblik på at skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø.

Dette potentielle bidrag til forskning vil ikke kun bidrage til at forbedre de eksisterende rekrutteringspraksisser, men også til at styrke integrationen og trivslen for neurodiverse medarbejdere på arbejdspladsen. Det vil fremme en mere retfærdig og inkluderende arbejdskultur og bidrage til at realisere det fulde potentiale hos alle medarbejdere, uanset deres neurodiversitet.

## Referencer

- ADHD- 1. (2024). Den danske ADHD forening. <https://adhd.dk/om-adhd/adhd-tal/> , set 5.5.24
- ADHD-2. (2024). Den danske ADHD forening. <https://adhd.dk/om-adhd/hvad-er-adhd/>, Set 5.5.24
- Baumer, N. a. F., Julia. (2021). *What is neurodiversity?* Harvard Medical School, 2021
- Bewley, H. & George, A, 2016. *Neurodiversity at work*, National Institute of Economic and Social Research, 2016
- Björck og Jernsström, 2020. *NEURODIVERSITET I ARBETSLIVET -En kvalitativ studie om kognitiva olikheter på -arbetsplatsen utifrån ett organisationsperspektiv*, Göteborgs Universitet
- Brinzea, V.-M. (2019). *Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace*. Scientific Bulletin-Economic Sciences, University of Pitesti, Romania, 2019
- Burton, L., Carss, V., & Twumasi, R. (2022). *Listening to Neurodiverse Voices in the Workplace*. Ought: The Journal of Autistic Culture, 2022
- Doyle, N. (2020). *Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults*. *British Medical Bulletin* 2020.
- Edwards, A (2021). *Neurodiversity and Workplace Social Capital Effects on Employee Attitudes and Intentions*, Walden University, 2021
- EVA, 2023. *Førsteårsstuderendes oplevelse af specialpædagogisk støtte*, Danmarks Evalueringsinstitut, 2023
- Faragher, J. (2018). *Thinking different has made us winner at work*. People Management, 2018
- Houdek P. (2022). *Neurodiversity in (Not Only) Public Organizations: An Untapped Opportunity?*, Prague University of Economics and Business, 2022
- Hutson P. & Hutson J. (2023). *Neurodiversity and Inclusivity in the Workplace: Biopsychosocial Interventions for Promoting Competitive Advantage*, Lindenwood University, 2023
- Johnson, T. D., & Joshi, A. (2016). *Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being*. *Journal of Applied Psychology* ,2016
- Kirby, A., & Smith, T. (2021). *Neurodiversity at work: Drive innovation, performance and productivity with a neurodiverse workforce*. Kogan Page Limited, 2021
- Knudsen, L, 2024. *Opråb fra organisationer: Der skal gøres mere for at få mennesker med handicap i arbejde*. Danmarks Radio, 1. februar 2024
- Macdonald, S. J., & Cosgrove, F. (2019). *Dyslexia and policing. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*,
- Ordblind. (2024). Den danske ordblindeforening. <https://www.ordblindeforeningen.dk/viden-om/ordblindhed/>, set 23.4.24
- Pollak, D. (2009). *Neurodiversity in higher education: Positive responses to specific learning differences*. John Wiley & Sons, 2009

Singer, J. (1998). *Odd people in: The birth of community amongst people on the autistic spectrum: A personal exploration of a new social movement based on neurological diversity*. University of Technology, Sydney, 1998

## Bilagsoversigt

Bilag 1 – Bank XX, Nordjylland

Bilag 2 – Bank XX, Midtjylland

Bilag 3 – Bank YY, Nordjylland

Bank 4 – Bank YY, Midtjylland

# Kunderådgiver til Frederikshavn

Danskernes foretrukne bank søger endnu en kunderådgiver, som vil være med til at understøtte den gode kundeoplevelse.

## Personlig og ansvarlig rådgivning

En af dine vigtigste opgaver som kunderådgiver er at sikre flere og endnu mere tilfredse kunder. Det gør du ved dine primære arbejdsopgaver, som bliver at:

- **Yde personlig og ansvarlig rådgivning for din egen portefølje af privatkunder**  
Du skal rådgive kunderne om daglig økonomi, bolig, forsikring og investeringer. Det kan ske både fysisk og online - bl.a. gennem bankens digitale system Salesforce. Du skal herunder have mod på at overtage en portefølje, hvor der er plads til nye kunder.
- **Sikre kreditkvaliteten af din kundeportefølje**  
Du sikrer, at enhver bevilling af lån kan dokumenteres via en grundig kreditværdighedsundersøgelse, og du beskriver beslutningsgrundlaget og kundestrategien.
- **Markedsføre banken i lokalområdet gennem aktiviteter og events**  
Du er opsøgende i forhold til at tiltrække nye kunder og forretninger til banken. Dette kan ske via ambassadørsalg, markedsføringsmæssige aktiviteter og netværk.

## Bliv en del af vores team

Frederikshavn er en del af kundeområdet Vendsyssel, som er et kundeområde i stor vækst og fremdrift og hvor der i alt er 13 kolleger. Kundeenheden Frederikshavn er beliggende på D. Vi omgås i et stærkt socialt og fagligt miljø. I hverdagen yder vi altid en stor indsats for at rådgive i et samspil med kunden. I den forbindelse fokuserer vi på ordentlighed og ansvarlighed og vil derfor altid sætte kundens behov over et salg.

## Relations skabende og erfaren rådgiver

Vi søger en kollega som:

- Interesserer sig for kunderådgivning og er god til at skabe relationer til både kolleger og kunder.
- Tager forretningsansvar og arbejder struktureret.
- Repræsenterer banken, og det er derfor vigtigt, at kunderne oplever dig som empatisk og imødekommende.
- Har bestået Akademiuddannelsen i Finansiell Rådgivning eller tilsvarende.
- Har nogle års relevant erfaring med bl.a. kreditpolitik, boligfinansiering, investering, pension, forsikring og daglig økonomi, så du kan sikre kunderne en god rådgivning og service.

## Vi tilbyder en attraktiv arbejdsplads

I bliver du del af en kultur, hvor stærke værdier som ordentlighed, fællesskab og åbenhed er i fokus. Derudover kan du se frem til at blive del af:

- En arbejdsplads hvor arbejdsglæden og medarbejdertilfredsheden er blandt de højeste i sektoren
- En arbejdsplads, som er rangeret #3 ud af Danmarks 25 største pengeinstitutter målt på det bedste image som arbejdsplads i 2023
- En bank som 15 år i træk er kåret til danskernes foretrukne bank
- En flad organisationsstruktur med hurtige beslutningsprocesser
- En vækstorienteret organisation, hvor der er rig mulighed for at udvikle sig både fagligt og personligt
- Når du er godt onboardet, kan vi tilbyde en fleksibel hverdag og mulighed for hjemmearbejde under hensyntagen til kundenhedens drift

Du får desuden en lang række medarbejdgoder, som bl.a. omfatter sundhedsforsikring, tandforsikring og ekstra ferietillæg.

Vi ser frem til at modtage dit CV og din ansøgning senest den 4. april 2024

Vi holder løbende samtaler, og hvis du vil vide mere om stillingen, er du velkommen til at kontakte privatkundedirektør

Send ansøgning

Del på:



Region:

Region Nordjylland

Jobtype:

Fast

Arbejdstid:

Fuldtid

Arbejdsdage:

Dag

Ansøgningsfrist:

04-04-2024

Hjemmeside:

Kontoradresse:



# Lokal erhvervsrådgiver til Lokal Erhverv i Aarhus

Da vi har god gang i forretningen, søger vi en ekstra Lokal erhvervsrådgiver, der er udadvendt og god til at skabe relationer. Har du lyst til, og kompetencer til at løvne rådgivning indenfor et spændende kundesegment bestående af både erhverv, privat og foreninger? Så er du måske vores nye lokal erhvervsrådgiver i Lokal Erhverv Midt.

## Jobbet

'Lokal Erhverv' har ansvaret for at betjene og rådgive mindre erhvervs-kunder, lokale foreninger (med et CVR-nr.) og privatdelen af SMV-kunderne.

Du vil få din egen spændende kundeportefølje af privat og erhvervs-kunder, hvor din primære opgave vil være at tiltrække, fastholde og ikke mindst udvikle engagementerne. Du vil som lokal erhvervsrådgiver yde rådgivning der afspejler, at der ofte er tæt samspil mellem virksomhedens og kundens privatekonomi.

Du vil yde rådgivning indenfor områderne:

- Bolig
- Pension
- Formueoptimering
- Drift- og anlægsfinansiering

Du er desuden i stand til at navigere i forskellige skatteregler inden for både privat og erhverv. Porteføljen vil være af en størrelse, så der er tid og mulighed for at være proaktiv overfor både bestående kunder og potentielle kunder.

Kunderne kommer fra hele Midtjylland. Du vil få en spændende hverdag, hvor du kan rådgive kunderne både via digitale og fysiske møder. I en af bankens filialer tæt på kunden eller fysisk ude hos kunden, hvilket betyder, at der vil være stor fleksibilitet i jobbet.

Du sidder i dag i et lignende job og er vant til at rådgive både privat- og erhvervs-kunder og samspillet herimellem eller som privatrådgiver og drømmer om, at blive lokal erhvervsrådgiver. Det er ikke et krav, at du har mange års erfaring, hvis bare du har lysten og energien til at tilegne dig denne mere viden, da det vil blive tilbudt i individuelle læringsforløb.

Vi er kort sagt på jagt efter en ny kollega med følgende profil:

- Er relations-skabende og udadvendt
  - Er en god kommunikator, der forstår at formidle rådgivning og budskaber, så kunderne forstår det
  - Er proaktiv, forretnings- og kundefokuseret
  - Har erfaring med at yde helhedsrådgivning
  - Har en god kredit og skattemæssig forståelse

Du har relevant uddannelsesmæssig baggrund, fx en professionsbachelor i Finans, Akademiuddannelsen i Finansiell Rådgivning eller HD 2. del i Finansiering eller Finansiell Rådgivning.

## Arbejdssted og kollegaer

Erhverv Midt er et af bankens 6 erhvervscentre, og er beliggende i helt nye lokaler R [redacted]

Vi er p.t. 21 personer i alt (8 personer i Erhvervscentret og 13 personer i Lokal Erhverv), og glæder os til at få endnu en ny kollega på holdet.

Vi er et center som har fokus på arbejdsglæde, sammenhold, udvikling, samt ikke mindst lysten til at skabe Danmarks bedste arbejdsplads. Herudover har vi har et tæt samarbejde med vores formuerådgivere og Private Bankere, som også sidder i samme lokaler.

## Vil du vide mere?

Hvis jobbet lyder interessant, så skynd dig at sende en ansøgning – der vil løbende blive afholdt samtaler.

Hvis du vil vide mere om stillingen, er du velkommen til at ringe til Direktør for Lokal [redacted]

Ansøgningsfristen er den 14. april 2024.

Send ansøgning

Del på:



Region:

Region Midtjylland

Jobtype:

Fast

Arbejdstid:

Fuldtid

Arbejdsdage:

Dag

Ansøgningsfrist:

21-03-2024

Hjemmeside:

Kontoradresse:

## Bilag 3 – Bank YY, Nordjylland

### Vi tilbyder

Brænder du for at give unikke kundeoplevelser og trives du i en glad, ambitiøs og samarbejdende kultur? Og vil du arbejde et sted, hvor vi har fokus på sund bankdrift og rigtig gode kundeoplevelser? Så har vi jobbet til dig [REDACTED].

Vi sparrer hen over skrivebordene og deler vores viden, hvor vi kan – sammen løfter vi niveauet for nærværende og individuel rådgivning af kunderne. Hos os kan du fokusere på bankforretninger og langvarige kunderelationer. [REDACTED] har nogle af de mest tilfødse medarbejdere i branchen, og nu ser vi frem til at få dig med som en del af vores dygtige team i [REDACTED].

### Om jobbet

Brænder du for at give unikke kundeoplevelser? Helt grundlæggende handler jobbet om at være en dygtig rådgiver, der kan skabe tætte relationer og en høj kundetilfredshed. Det gør du ved at levere nærværende og proaktiv rådgivning med forståelse for den enkelte kundes situation og aktuelle behov. Du gør en forskel for vores kunder – helt enkelt og ordentligt.

Dine primære opgaver bliver at:

- have ansvar for din egen kundeportefølje
- yde en helhedsorienteret, struktureret og proaktiv indsats for dine kunder
- præsentere kunder for nye, relevante muligheder
- efterbehandle og følge op på kundemøder
- arbejde med nye kunder for løbende at udvide din kundeportefølje
- planlægge og deltage i aktiviteter, fx gå-hjem-møder og events
- indgå i løbende dialog om din karriereveje [REDACTED].

### Om dig

Du trives med en hverdag, hvor du skal kontakte leads og aktivt arbejde opsegende for at skaffe nye kunder, samtidig med du brænder for at give unikke kundeoplevelser og udvide forretningsomfanget med eksisterende kunder.

Du er uddannet finansøkonom, finansbachelor eller har en traditionel bankuddannelse. Det vil være en fordel, hvis du har minimum 5 års erfaring med rådgivning af privatkunder. Din hidtidige karriere har givet dig stærke kompetencer til rådgivning indenfor bolig, pension og investering. Du trives med at være opsegende i dialogen med kunderne, og du ved hvor vigtigt det er at være tilgængelig for kunderne.

Du har en struktureret arbejdsform og kan bevare overblikket i en hverdag med mange sideløbende opgaver.

Du kan både arbejde selvstændigt, og evner samtidig at have øje for helheden i afdelingen. I Sydbank arbejder vi systematisk med mål og konstruktiv feedback, så vi udvikler os og bliver dygtigere. Du skal derfor trives i en kultur med åbenhed og dialog – og have lyst til at deltage aktivt i udviklingen af dig selv, dine kolleger og [REDACTED] generelt.

### Om os

I vores flotte moderne afdeling på [REDACTED] er vi knap 40 kolleger, hvoraf de 15 bliver dine tætteste kolleger i Privat. Vi bor i kontorfællesskab i E-huset, hvor der er god mulighed for at netværke med husets øvrige lejere – måske over en frokost i den fælles kantine.

Afdelingen er kendetegnet ved et stærkt fagligt fundament og et godt arbejdsmiljø med gode kolleger, som sikrer dig en god opstart gennem et struktureret introduktionsforløb og mulighed for sparring i dagligdagen. Samtidig er der god mulighed for at sætte dit eget præg på hverdagen og teamet – så brænder du ekstra for et specielt område, er der også mulighed for at arbejde det ind i din hverdag.

Vi ønsker at være nordjydernes og aalborgensernes førstevalg, når det gælder valget af pengeinstitut. Derfor udvider [REDACTED] også i Nordjylland og vi er massivt til stede, hvor mange nordjyder kommer. Vi bakker op om det lokale liv i regionens største by, og vores navn og logo bliver mere og mere synligt på den lokale markedsplads.

Sammen skaber vi den gode arbejdsplads – og en endnu stærkere bank.

### Praktisk information

Vi kan ikke vente med at få vores nye kollega ombord og holder derfor samtaler løbende. Send og derfor din ansøgning og dit CV hurtigst muligt og senest d. 20. januar 2024.

Har du spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte privatdirektør [REDACTED].

Vi glæder os til at høre fra dig.

Ansegningsfrist:  
20-01-2024

Reference:  
2023-1006

## Bilag 4 – Bank YY, Midtjylland

### Vi tilbyder

Brænder du for at give unikke kundeoplevelser og trives du i en glad, ambitiøs og samarbejdende kultur? Og vil du arbejde et sted, hvor vi har fokus på sund bankdrift, rigtigt gode kundeoplevelser og langvarige relationer? Så har vi jobbet til dig i [REDACTED] ro, hvor vi søger 2 privatrådgivere.

### Om jobbet

Helt grundlæggende handler jobbet om at være en dygtig rådgiver, der kan skabe tætte relationer, høj kundetilfredshed og tage ansvar for udvikling af egen kundeportefølje. Det gør du ved at levere nærværende og proaktiv rådgivning med kunden i centrum. Du gør en forskel for vores kunder – helt enkelt og ordentligt. I [REDACTED] sætter vi en ære i altid at gå den ekstra mil for vores kunder og hinanden. Din primære opgave bliver at:

- have ansvaret for din egen kundeportefølje
- yde en helhedsorienteret, struktureret og proaktiv indsats for dine kunder
- rådgive og udfordre dine kunder for at komme med de bedste løsninger til den enkelte kunde
- tilføre nye kunder for løbende at udvide din kundeportefølje
- planlægge og deltage i salgsaktiviteter, fx gå-hjem-møder og events
- indgå i løbende dialog om din personlige plan for din fortsatte udvikling

### Om dig

Du er uddannet finansøkonom, finansbachelor eller har en traditionel bankuddannelse. Du har med succes ydet rådgivning indenfor bolig, pension og investering. Du trives med at være opsøgende i dialogen med kunderne, og du ved hvor vigtigt det er at være tilgængelig for kunderne.

I [REDACTED] arbejder vi systematisk med mål og konstruktiv feedback, så du udvikler dig og bliver dygtigere. Du skal derfor trives i en kultur, hvor åbenhed og dialog er højt prioriteret. Da du har mange sideløbende opgaver, får du brug for både et godt overblik og en struktureret arbejdsform. Endelig er det meget vigtigt, at du er en teamplayer, der kan lide at hjælpe andre. Stærkt sammenhold og hjælpsomhed er vigtige grundpiller i hverdagen i [REDACTED]

### Om os

Du får 4 gode kolleger i Holstebro afdelingen, der vil tage rigtig godt imod dig og sikrer dig en god opstart.

I afdelingen sætter vi pris på at dele viden og på, at vi har en god hverdag. Omgangstonen er uformel og der er højt til loftet, og alle sætter deres eget unikke aftryk i det daglige. Sammen skaber vi den gode arbejdsplads - og en endnu stærkere bank.

### Praktisk information

Send venligst din ansøgning med CV senest den 21. januar 2024.

Vi indkalder løbende til samtaler, så send os gerne din ansøgning og dit CV hurtigst muligt.

Har du spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte [REDACTED]

[REDACTED]  
Vi glæder os til at høre fra dig.

**Ansøgningsfrist:**

21-01-2024

**Reference:**

2023-1025