



Hvordan skaber vi trivsel på arbejdsmarkedet for mennesker med autisme

Odense den 28.4.2026

**Charlotte Holmer Kaufmanas, Direktør for
uddannelse og ung**

**Malene Højrup Møller, Faglig chefkonsulent i
Diversitet & Inklusion**

Hans Knudsen Instituttet



Hvem er jeg som oplægsholder?

2

- 30 år med viden om neurodivergens
- HKI: Direktør / Uddannelse og Ung samt konsulent i Diversitet & Inklusion
- Karisefonden: Vicedirektør
- Specialisterne: Chef for forretningsudvikling
- Socialstyrelsen: Sekretariatsleder Socialøkonomi
- Videnscenter for Autisme: Centerleder

- Andet:
 - Bestyrelsesposter pt.: Special Skills, STU-foreningen, Frivilligcenter Hillerød (Forperson)
 - Referencegrupper pt.: forskningsprojekt Ålborg Universitet (neurodivergente unge), fondsansøgninger
 - Tidligere medlem af ekspertgrupper : Europarådet (autisme), GECES (socialøkonomi)



Malene Højrup Møller

Cand. scient. soc.

Lærer

Faglig chefkonsulent **Diversitet og Inklusion** - oplæg, webinarer, kurser, netværk, selvforståelsesforløb

Fokusområder: Neurodivergens og psykoedukation



Hans Knudsen Instituttet

4

- Erhvervsdrivende fond og socialøkonomisk virksomhed
- Hjælper udsatte mennesker mhp. beskæftigelse, afklaring eller uddannelse
- Et af landets største STU-tilbud, beskæftigelsesindsats og beskyttet beskæftigelse, neurofaglig indsats, Ungeindsats og **Diversitet og Inklusion.**
- Kunder blandt både myndigheder, pensionselskaber og private virksomheder

Alle fortjener et arbejdsliv!



Formålet med oplægget

...at fortælle hvordan vi rådgiver arbejdspladser i at:

- Lede neurodivergente medarbejdere i ordinær beskæftigelse
- Skabe inklusionskompetence og –kapacitet på arbejdspladser
- Skabe trivsel og jobmuligheder for voksne og sendiagnosticerede med autisme
- Anvende processer og redskaber for både ledere, HR, AMR og TR





Hvorfor skal virksomheder vide noget om neurodivergens?

- ✓ Mangel på arbejdskraft
- ✓ Stor forekomst af neurodivergens
- ✓ Tidligere et ingeniør/It syndrom – nu i alle brancher!
- ✓ Fastholdelse – forebygge sygefravær
- ✓ Lovgivning: FN's Handicapkonvention – Ligebehandlingsloven - DEI (Diversity – Equity – Inclusion) - ESG
- ✓ Bedre arbejdsmiljø - stolthed
- ✓ Kreativitet, innovation og udvikling - bundlinje

Er det nemt at rumme forskelligheden?

NEJ – men vi ved, at det giver bedre arbejdspladser





Hvad fortæller vi virksomheder om autisme?

Det fortæller vi

En autistisk hjerne er en anderledes hjerne, ikke en forkert hjerne

Autister kan bidrage med noget helt særligt

Autister er ofte "kanariefuglen i kulminen"

I har allerede autistiske medarbejdere



Vi afliver myterne:

"Dengang jeg gik i skole, var der ikke noget, der hed autisme"

"Der er alt for mange, som får en diagnose"

"Har alle ikke en diagnose, hvis de bliver undersøgt?"

Det fortæller vi

"Man kan få autisme, hvis ens mor tager aspirin under graviditeten"

"De bruger det bare for at få opmærksomhed"

Neurodiversitet



Det
fortæller
vi

- Judy Singer, 72 år, sociolog - mor/søn/selv med autismetræk
- Samtaler med Journalisten Harvey Blume om neurologisk pluralisme i 1997
- Afhandling på universitetet i 1999

"I'm not here to make capitalism more efficient; I'm here to make it more humane", she says.

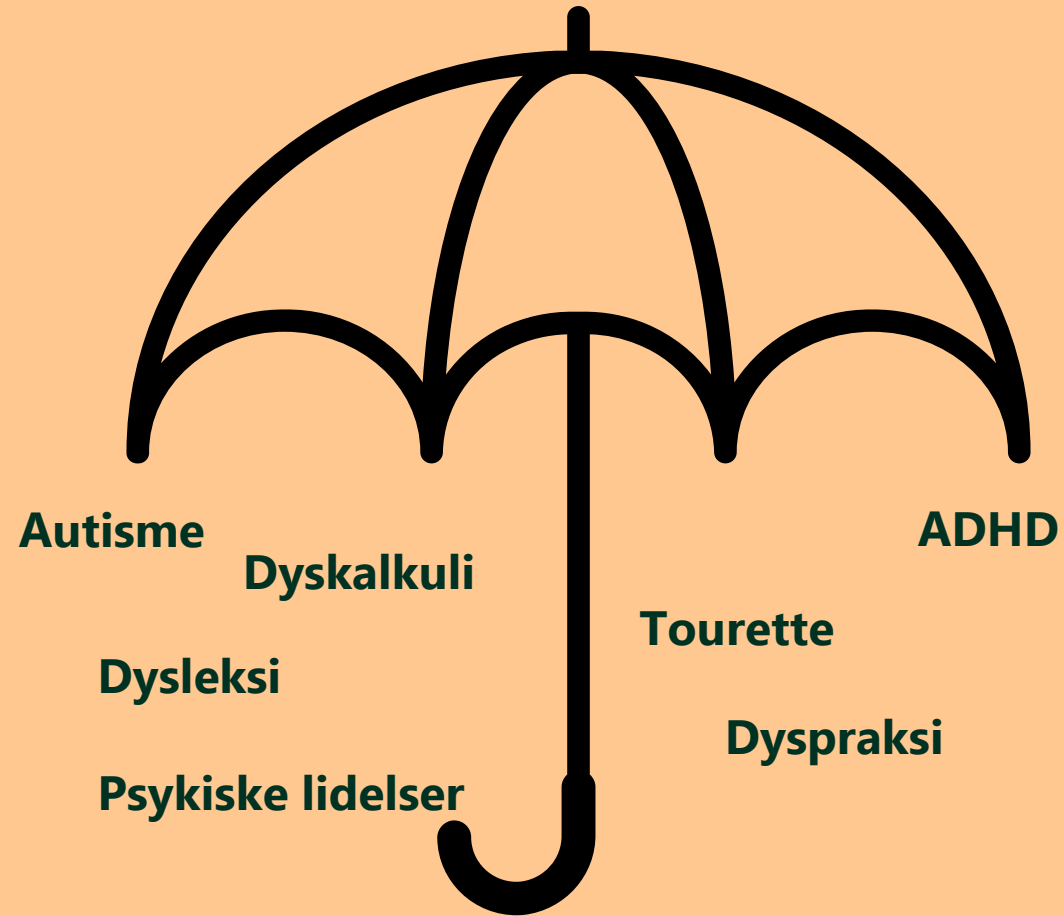
"I want to alter the way we think about human difference."





Neurodivergens

Det
fortæller
vi





Neurodiversitet

Neurodiversitet:

Mangfoldighed af hjerne, med forskellige karakteristika

Neurodivergent:

Hjerne med anderledes neurologi – f.eks. autisme

Neurotypisk:

Hjerne uden anderledes karakteristika

Diversitet er godt

- alle hjerner er forskellige og har noget unikt at bidrage med



Det fortæller vi



ADHD og autisme

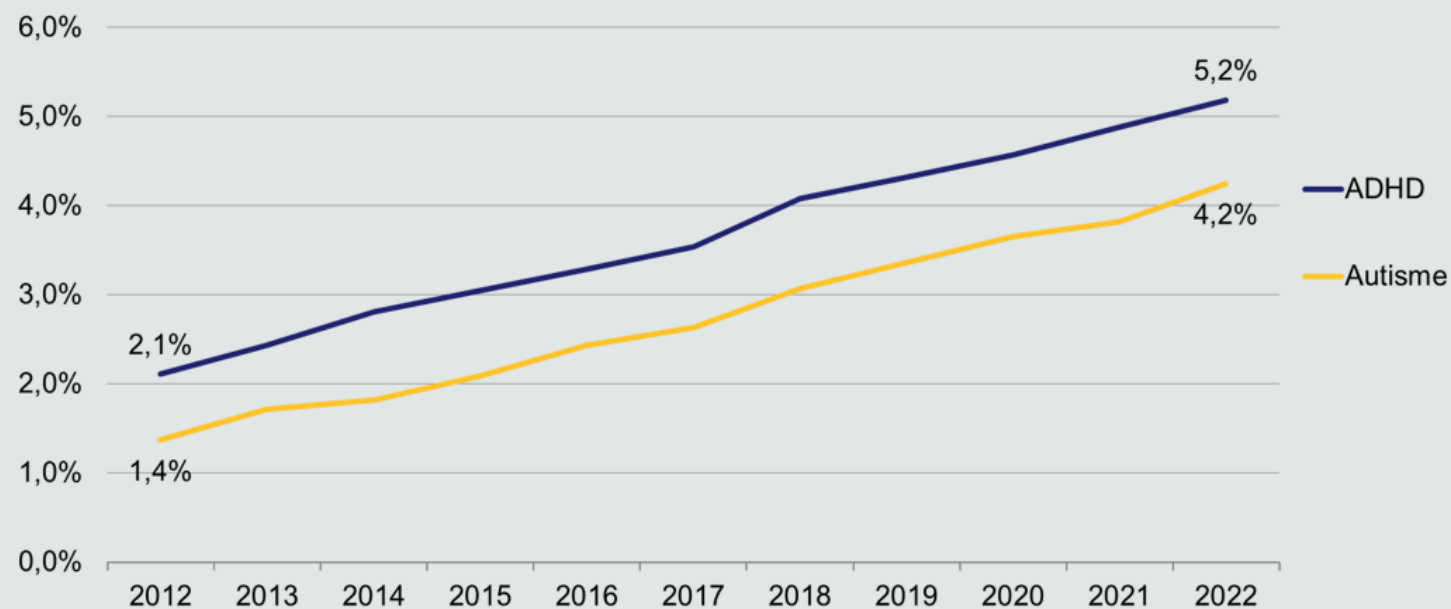
Det viser tallene

12

Flere får diagnoserne

KL

Forekomst blandt 18-årige



Note: Borgere pr. 1/1, som har fået registreret diagnoserne i løbet af de seneste 10 år.
Kilde: Egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik og Sundhedsdatastyrelsen

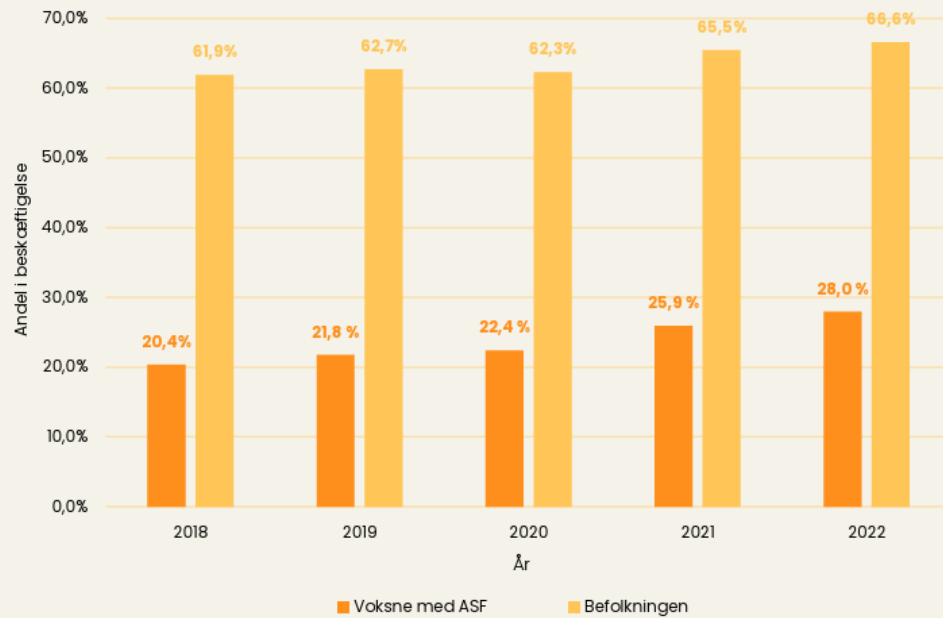
Kilde: HKIs undersøgelse med 1.731 respondenter.
Gennemført af Norstat blandt folk på arbejdsmarkedet.



Lavere arbejdsmarkedstilknnytning

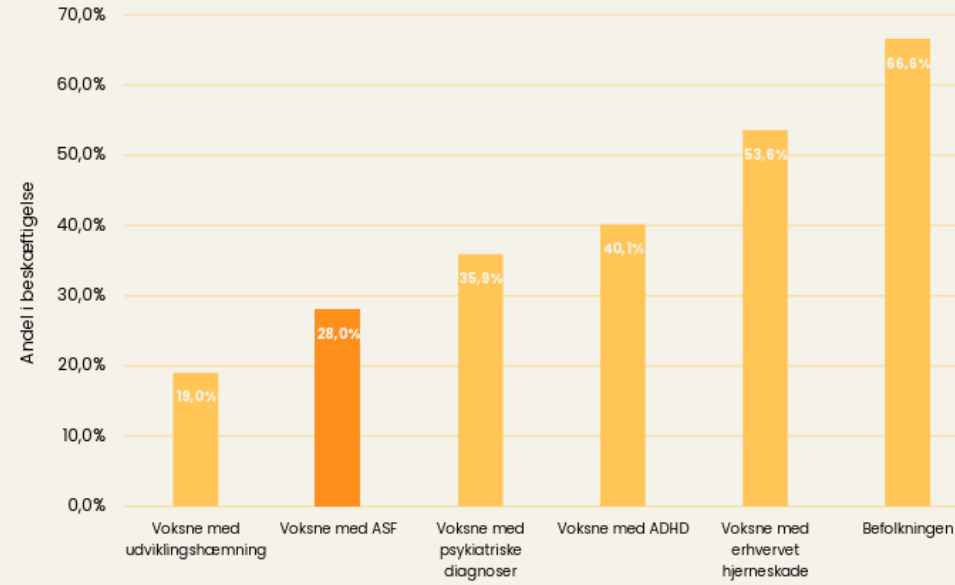
Det viser tallene

Figur 30. Andel voksne (18-65 år) med ASF i beskæftigelse



Kilde: Autismeforeningens egne beregninger baseret på tal fra Social- og Boligstyrelsen (social.dk)

Figur 33. Andel voksne (18-65 år) i beskæftigelse i 2022, fordelt på udvalgte diagnoser



Kilde: Autismeforeningens egne beregninger baseret på tal fra Social- og Boligstyrelsen (social.dk)

Inkl. fleksjob og løntilskud
Autisme i tal, Autismeforeningen 2024

Sammenholdt med andre diagnoser har voksne med ASF en lavere andel i beskæftigelse end andre diagnoser. Voksne med ASF er fremhævet i Figur 33. Kun voksne med udviklingshæmning havde en lavere andel i beskæftigelse (19 procent) end voksne med ASF (28 procent) i 2022.



Et stort mørketal

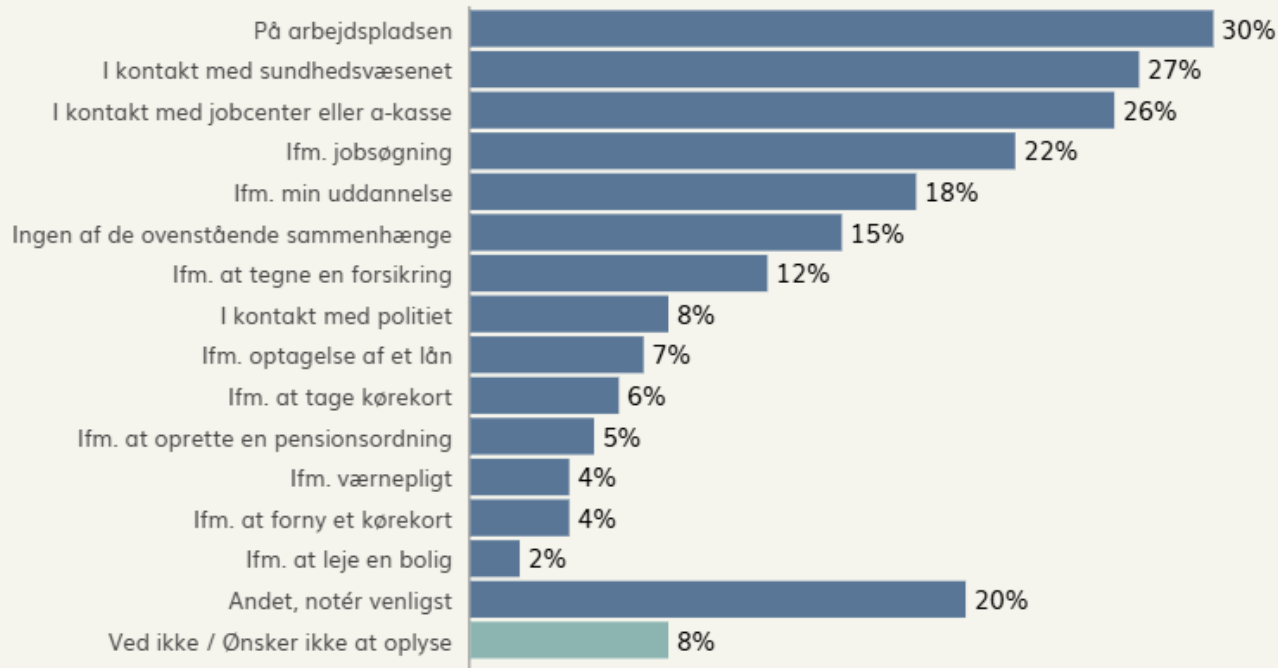
Mange voksne på arbejdsmarkedet,
der ikke er udredt og diagnosticeret



Ny undersøgelse: Seks ud af ti med en psykiatrisk diagnose oplever forskelsbehandling

15
Det viser tallene

I hvilke af følgende sammenhænge har du oplevet diskrimination på grund af din psykiatriske diagnose?



N=596

Kilde: Psykiatrifonden og Epinion

- Kvinder oplever oftere end mænd, at blive diskrimineret på grund af deres psykiatriske diagnose i forbindelse med uddannelse, i kontakten med a-kasse eller jobcenter og i forbindelse med at tegne forsikring, mens mænd oftere oplever at blive diskrimineret på arbejdspladsen og i kontakt med politiet.
- 18-34-årige kvinder oplever i markant højere grad end ældre dele af målgruppen og end jævnaldrende mænd, at de bliver diskrimineret i forbindelse med uddannelse.

Kilde: <https://psykiatrifonden.dk/viden/fakta-forskning/egne-rapporter-undersogelser/ny-undersogelse-seks-ud-ti-med-psykiatrisk-diagnose-oplever> - offentliggjort og hentet den 8.09.2025



ADHD og autisme

Hvor mange er det?

Det viser tallene

12%

identificerer sig selv som neurodivergente (forstået som autisme og ADHD)

Kilde: HKIs undersøgelse med 1.731 respondenter. Gennemført af Norstat blandt folk på arbejdsmarkedet.



Neurodivergens på job - fakta om ADHD og autisme i en arbejdssammenhæng

Neurodivergens er en bred betegnelse som blandt andet dækker diagnoser som ordblindhed og talblindhed. I dette faktaark fokuserer vi på ADHD og autisme. Neurodivergens betyder, at hjernen fungerer anderledes, men dette siger intet om evner eller intelligens. Det kan faktisk give styrker såsom hyperfokus, men det kan også give udfordringer. Det er derfor vigtigt, at man på arbejdspladsen kan tale om, hvordan man kan tilpasse rammer og vilkår til den enkeltes behov.

Mere end hver tiende går hver dag på arbejde med ADHD og autisme

Første forudsætning for at kunne beholde en medarbejder med neurodivergens er en god og tryk dialog mellem den enkelte medarbejder, og den nærmeste leder.

I undersøgelsen svarer 40%, at de ikke har fortalt deres nærmeste leder, at de har ADHD og/eller autisme.

Og 35% overvejer at sige deres stilling op, fordi de oplever, at arbejdspladsen ikke er støttende.

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

Medarbejder

Arbejdspladserne mangler viden!



45% af de adspurgte svarer, at manglen på viden om neurodivergens er den største barriere for at skabe øget inklusion.

Øget viden kan bl.a. være oplæg om diagnoserne, og de styrker og udfordringer, som de giver i en arbejdssammenhæng. Det kan også være uddannelse af lederne, så de får redskaber til at sikre en god, tryk dialog med neurodivergente kollegaer.

Kilde: Analysen er baseret på en databehandling foretaget af Norstat, Danmarks A/S for Hans Knudsen Institutet i perioden 24. september til 1. oktober 2024. Der er sample på personer i beskæftigelse (fvs. det dækker personer som er i uanset klasse på fagligt, uddelt, bosted/ anden eller alle) og svarer til de beskæftigede i statsbanken på land, udelukkende region. I hver delundersøgelse er omfanget: 20-29, 30-39, 40-49, 50-54. Der er påbegyndt i alt 1.732 interviews og gennemført i alt 1.530 interviews.

Vil du vide mere om analysen, og få endnu flere redskaber til at arbejde med inklusion?

Kontakt Kirstine Rask Lauridsen, Chef for Diversitet og Inklusion på Hans Knudsen Institutet.

Mail: kra@hki.dk
Tlf: 2245 9014.

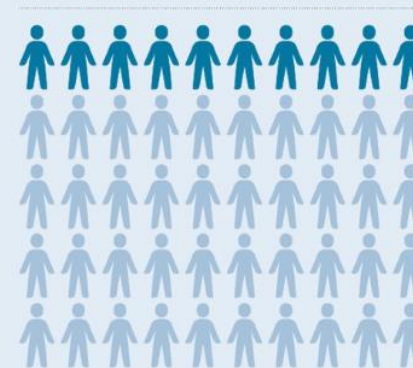


PharmaDanmark

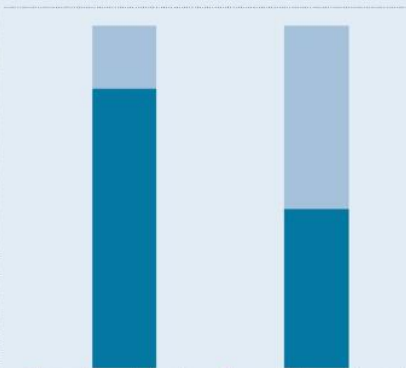
Det viser tallene

- Medlemsblad – Pharma 2 – 2024: trivselsundersøgelse: Neurodivergens
- 20 % af de studerende er neurodivergente – defineret som personer med autisme, angst og /eller ADHD
- 74 % af de neurodivergente føler sig altid stresset
- 29 % af de neurodivergente er nervøse for, om de kan indgå på arbejdsmarkedet
- 21 % af de neurodivergente føler sig ofte eller altid ensomme på studiet

TRIVSELSUNDERSØGELSE



20 procent af de studerende i Pharamademarks trivselsundersøgelse er neurodivergente, defineret som personer med autisme, angst og/eller ADHD.



74 procent neurodivergente 45 procent Ikke neurodivergente

74 procent af de neurodivergente studerende føler sig altid stresset eller har oplevet at føle sig stresset fem-otte gange det seneste år. Dette gør sig gældende for 45 procent af de ikke neurodivergente studerende.

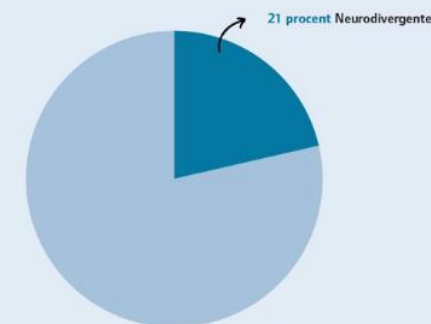


29 procent neurodivergente

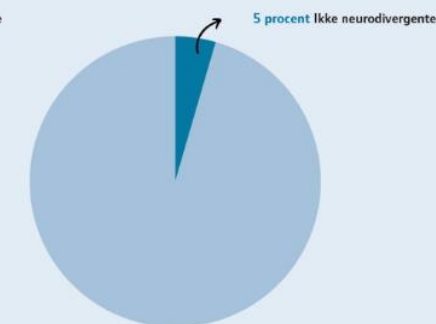


17 procent Ikke neurodivergente

■ Er i meget høj eller høj grad nervøse for, om de kan indgå på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse.



21 procent Neurodivergente



5 procent Ikke neurodivergente

■ Føler sig ofte eller altid ensomme på studiet



Hvad ved vi og hvad ved vi ikke om ledelse og neurodivergens?

- Et veldokumenteret vidensbehov om neurodivergens og ledelse
- Historisk: fokus på rekruttering – få neurodivergente ind på arbejdsmarkedet (Novo)
- Værdien af neuroinklusion er usynlig – ingen businesscase - ingen prioritering
- Få virksomheder har politik/retningslinjer om neuroinklusion – ildsjæle fremfor forankring i systematiske strukturer
- Organisationen og topledelsens rolle er afgørende for at ledere kan lykkes med neuroinklusion i praksis
- Mangel på fælles sprog og begreber for neurodivergens i en arbejdskontekst, der kan anvendes på tværs af organisationer og ledelseslag
- Der findes international forskning om udfordringer og barrierer som neurodivergente møder

Det betyder god ledelse



Hvad ved vi og hvad ved vi ikke om neurodivergens og ledelse?

- Studier peger på, at organisationer kan understøtte inklusion gennem en række tiltag
- Evidens for betydningen af politikker og praksisser på strukturelt niveau; fleksible arbejdstider og arbejdsformer som hjemmearbejde for at reducere sensoriske belastninger
- Vigtigt at kunne balancere en række forskellige hensyn til både medarbejdere, kolleger og organisation.

Det betyder god ledelse



HR's rolle

20

Det
betyder
god ledelse

- HR kan arbejde for udvikling af værdier og mål som forpligter virksomheden på inklusion.
- Uddannelsestiltag rettet mod alle ledelsesniveauer mhp. at øge accept af personer med nedsat arbejdsevne.
- Arbejde med det sociale fællesskab på arbejdspladsen, og sørge for at alle medarbejdere har mulighed for at deltage i arbejdspladsens sociale fællesskaber.
- Indretning af det fysiske arbejdsmiljø
- ...virksomheder i mange tilfælde vil have brug for støtte fra personer uden for arbejdspladsen, som har mere viden om og erfaring med inklusion og fastholdelse af personer med begrænsninger i arbejdsevnen



Medarbejderne selv

Medarbejderens
rolle

- Medarbejdernes perspektiv og rolle er underbelyst på flere måder.
- Behov for tilpasninger





Derfor er det relevant for jer

Der er en tydelig sammenhæng mellem et arbejdsmiljø, der ikke er tilpasset neurodivergens og belastningsreaktioner

Derfor gør vi det



Kilder: Special Issue of Human Resource Management
Neurodiversity at Work: Challenges and Opportunities for Human Resource Management



Hvem løser vi opgaver for?

Fagforeninger

A-kasser

Pensionsselskaber

Ministerier, styrelser og departementer

Servicevirksomheder

Produktionsvirksomheder

Uddannelsesinstitutioner

Brancheorganisationer

Kommuner

Det gør vi

Et udpluk af vores kunder:



Hvad tilbyder vi?

- Webinarer
Workshops
Lederkurser
- Kurser for alle, AMR eller TR
- Kurser for fagpersoner 7 timer
- Netværk for neurodivergente
- 1:1 Selvforståelse
- Individuelle forløb for forskrings- eller virksomhedskunder



Det gør vi



Hvilke typer af opgaver løser vi?

25

Det gør vi

Lederne (pjece om ledelse) samt for-analyse

CAPAX (rekrutteringspjece, onboardingpjece)

Industriens Fond: projekt

DSA – rådgivere i projekt, kurser, medlems-webminarer

Medlemmer af ekspertgrupper i projekter eller forskningsprojekter



Hvordan arbejder vi?

Det gør vi

**Specialpædagogisk
viden og
specialpædagogiske
metoder**

Virksomhedskontekst

**Konkret formidling til
ledelse, HR,
tillidsvalgte og
neurodivergente**



Det gør vi

Medarbejderne:

Arbejdets tilrettelæggelse

Sensoriske påvirkninger

Stress- og energiforvaltning

Uklare forventninger

Uforudsigelighed

Det sociale





Det gør vi

Hvad kan
være **svært**?

Lederne:

Balancering mellem neurodivergente
og neurotypiske kollegaer

Kommunikation

Det gør vi

Hvad er der brug for?

Viden om styrker og udfordringer på arbejdspladsen

Samtaleredskaber med konkrete spørgsmål til ledere, HR, TR

Redskaber til struktur og forudsigelighed – vikarierende eksekutive funktioner

Et arbejdsmiljø med åbenhed og rummelighed



Metoder

Det gør vi



Det gør vi

Behov for tilpasninger ifm. uddannelse

Navn & dato: _____

Hvad trives du bedst med (sæt kryds)

- Lærer må have kendskab til evt. diagnose
- De andre studerende må have kendskab til evt. diagnose
- Forudsigelighed og struktur i undervisningen
- Klare forventningsafstemninger
- Behov for at kende ændringer i god tid
- Fast kontaktlærer eller mentor
- Visuel instruktion af opgaver – skrift eller billeder
- Pauser alene
- Faste pauser
- Behov for skæmning/sidde alene
- Fast plads
- Behov for hjælpemidler:
- Mulighed for at trække sig ved behov
- En opgave ad gangen
- Mulighed for hjemmedage med undervisning
- Andre hensyn:

One size fits nobody

Oplæg, workshops, kurser, netværk etc. tilrettelægges i samarbejde med den enkelte kunde og tilpasses de behov, som er i virksomheden og det som kan være særligt på spil i en bestemt type af virksomhed.



Det siger
medarbejderne

”

Jeg var slet ikke klar over, at jeg blev så påvirket af lyd. Efter at jeg er begyndt at bruge lyddæmpende høretelefoner bliver jeg meget mindre træt. Jeg kan klare flere sager og jeg har mere energi, når jeg kommer hjem fra arbejde.

Deltager i netværk





”

Min chef har bedt mig
om at lave boller i karry...



Mød Camilla

- Et eksempel på, hvad der kan gå galt i ledelse af autistiske medarbejdere



Hvad kan virksomhederne gøre i stedet? - De 10 H'er

Det gør vi

1

Hvad skal jeg lave?

6

Hvem gør jeg det sammen med?

2

Hvorfor skal det laves?

7

Hvem kan jeg spørge?

3

Hvornår skal det være færdigt?

8

Hvad er vigtigst, hvis tiden bliver knap?

4

Hvor længe må det tage?

9

Hvordan ved jeg, at det er godt nok?

5

Hvordan skal det løses?

10

Hvornår er opgaven afsluttet?



Sådan kan De 10 H'er bruges



1	Hvad skal jeg lave?	6	Hvem gør jeg det sammen med?
2	Hvorfor skal det laves?	7	Hvem kan jeg spørge?
3	Hvornår skal det være færdigt?	8	Hvad er vigtigst, hvis tiden bliver knap?
4	Hvor længe må det tage?	9	Hvordan ved jeg, at det er godt nok?
5	Hvordan skal det løses?	10	Hvornår er opgaven afsluttet?

- ✓ Til at forberede møder, aktiviteter, arbejdsopgaver eller andet
- ✓ Til at sikre forståelse af mundtlige beskeder
- ✓ Til lederens forberedelse
- ✓ Til medarbejderens forberedelse
- ✓ Til at rammesætte ansættelsessamtaler og onboarding



Det sige
lederne

”

"Jeg skulle for nyligt implementere en organisationsændring. En af mine medarbejdere var meget svær at få med. Jeg er sikker på, at det var gået meget nemmere, hvis jeg havde brugt De 10 H'er"

Mellemlider på hospital i København, deltager på kursus





Det siger
medarbejderne

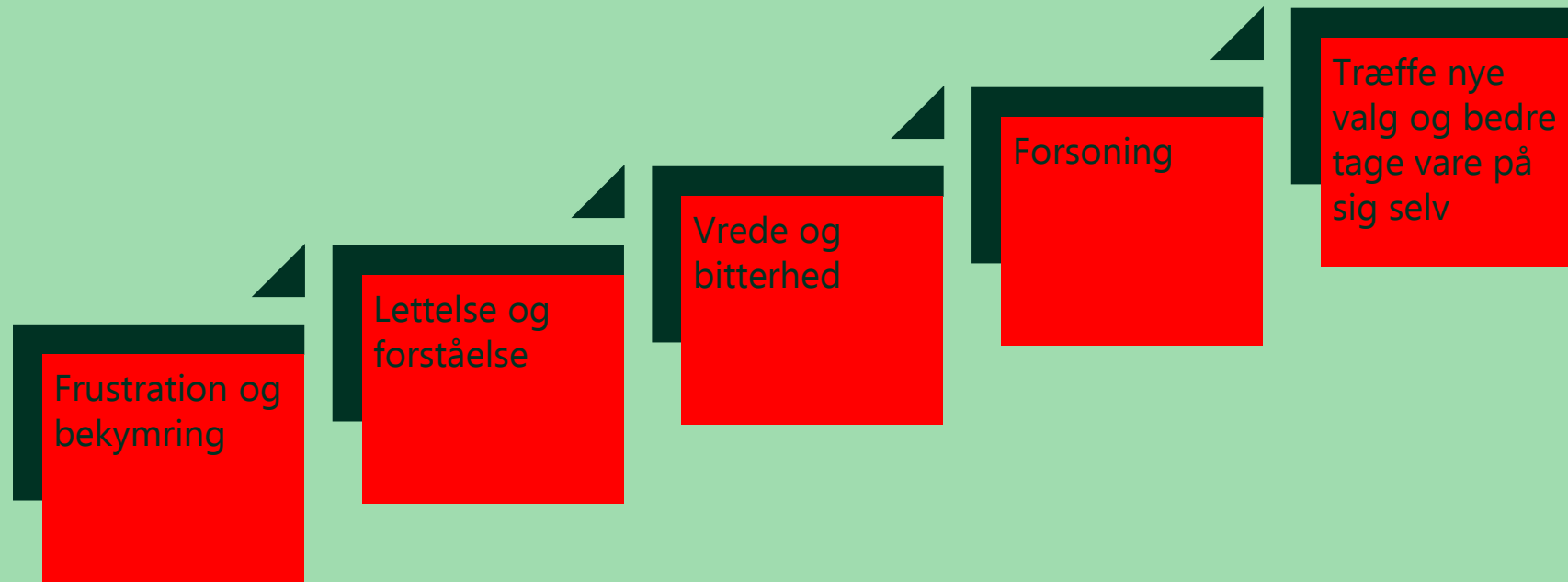
”

Det har været godt at få
sat ord på alt det, vi godt
ved, men ikke har kunnet
forklare





En diagnose – en revolutionerende rejse



Selvforståelse som kilde til livskvalitet

Kronik

Øget selvforståelse mindsker stress og belastning

Undersøgelse af selvforståelsesmateriale til personer med autisme viser en øget og mere nuanceret selvforståelse, et mindsket stress- og belastningsniveau, samt en øget trivsel.

1. februar 2023 [Artikel](#)



Forfattere: Malthe Viuf Faaborg og Casper Walsøe Hansen | Foto: Privat





Hvad får medarbejderen ud af at deltage i netværk

- Generel viden om og forståelse for de styrker og nogle af de udfordringer, man kan opleve som neurodivergent
- Konkrete redskaber og anbefalinger, som du kan bruge i din hverdag
- Mulighed for at tale med andre neurodivergente i et fortroligt rum





Det siger
medarbejderne

”

" Det har været godt med et sted, hvor man ikke skal maskere, så man bare kan slappe af og høre efter".





Det siger
medarbejderne

”

*"Jeg ledte efter noget, hvor
jeg kunne spejle mig i nogle
ligesindede"*

Deltager i netværk





Det siger
medarbejderne

”

Det har betydet meget mere for mig at være i det her netværk på min arbejdsplads, end jeg havde forventet





PRINCIPPER FOR NETVÆRKET

Det gør vi -
netværk

Netværket er et fortroligt rum og et respektfuldt fællesskab – what goes on...

Tryghed til at sige noget og samtidig give plads til forskelligheder.

Lytte og svare med respekt

Helt ok at rejse sig, bevæge sig, doodle, dimse, have solbriller på, airpods i eller andet.



Eksempel på netværk

Det gør vi -
netværk

Introduktion

- Den personlige historie

Sanserne

- Generelt samt på arbejdspladsen

Det sociale

- Hvad er på spil i arbejdssammenhæng

Planlægning og opmærksomhed

- Gode råd og redskaber

Tænkning

- Uhensigtsmæssige tankemønstre

Energiforvaltning og stresshåndtering - 1

- Stress, belastning og komorbiditeter

Energiforvaltning og stresshåndtering - 2

- Redskaber og hacks

Den personlige værktøjskasse

- Hvad har jeg brug for for at trives og excellere



Fremtidens medarbejdere har en forventning om, at I kan rumme autisme og anden neurodivergens

Generation Z

(Født mellem 1995-2012)

“Arbejdspladserne må smide berøringsangsten for neurodivergens og i stedet fokusere på inklusion og divergens”

Kilde: Elise Sanders, Cand.techn.soc. fra Roskilde Universitet.

Det fortæller vi

“Højkonjunkturen og mangel på arbejdskraft gør, at arbejdsgiverne bliver nødt til at få øjnene op for at få en bredere forståelse af, hvad en dygtig medarbejder er.”

- Thomas Bredgaard, professor ved Institut for Politik og Samfund ved Aalborg Universitet

Det skal være normalt at være anderledes på arbejdspladsen

Generation Z kommer snart myldrende ud på de danske arbejdspladser, og flere af dem har diagnoser og mentale udfordringer med i bagagen. En ny analyse fra Akademikernes A-kasse, tyder på, at de unge forventer, at både arbejdspladser og kollegaer kan rumme dem. Det er muligt, hvis vi begynder at se neurodiversitet som en styrke frem for en svaghed, vurderer neurodivergent og forsker.





Svensk retningslinje

21. April 2026 – Lotta Borg Skoglund

Kunskap är makt och en inkluderande arbetsplats gynnar alla

🌟 Företagshälsan kan stötta både chefer och medarbetare med [hashtag#ADHD](#) och [hashtag#autism](#) får rätt förutsättningar att arbeta, utvecklas och må bra.

Jag har haft förmånen att få vara med i arbetet med [Arbetsmiljöverkets](#) nya riktlinjer som lyfter:

- kunskap om ADHD och autism i arbetslivet
- konkreta sätt att arbeta inkluderande
- universell utformning av arbetsmiljöer
- individuella anpassningar som gör skillnad

👉 Förhoppningen är att de ska bidra till att personer med autism eller ADHD får ett hållbart arbetsliv genom konkreta anpassningar.

🐜 När rätt kunskap är på plats kan små anpassningar göra stor skillnad för både individ och arbetsplats!

Riktlinjer vid autism eller adhd på arbetsplatsen

– hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar

Riktlinjer för företagshälsan nr 8



Det kan du gøre fra i morgen

- Gå foran som rollemodel. Fortæl fx at du har deltaget i dette oplæg og ser værdien af diversitet
- Gør det ok at tale om behov for tilpasninger ift. at kunne præstere og udvikle sig
- Giv undervisning og information om autisme og neurodivergens – bliv en mytedræber
- Vær nysgerrig på skjulte kapaciteter og styrkesider
- Vær nysgerrig på det, der fremmer motivationen og engagementet

Det kan du gøre



Nødvendigt for nogen –
– *godt for alle!*





Nysgerrig på mere fra Hans Knudsen Instituttet?

- Læs mere om HKI: www.hki.dk
- Følg os på LinkedIn, Instagram eller Facebook
- Hold øje med kurser og oplæg: www.hki.nemtilmeld.dk
- Kontakt os, hvis du er interesseret i at høre mere om fx vores psykoedukationstilbud til mennesker med autisme og ADHD
- Malene Højrup Møller - 25434546 – mhm@hki.dk

Arbejds- og uddannelsesafdækning for borgere med autisme

Hans Knudsen Instituttet

AutismeProfil-Job er et forløb, der kan sikre en målrettet indsats til borgere med autisme. Det er udviklet af specialister fra Autismedecenter Nord-bø i samarbejde med Årborg jobcenter og afprøvet over 130 gange. Der er gode resultater med forløbet og høj borgertilfredshed. Der er desuden indarbejdet et psykoedukativt element i redskabet, så borgeren i langt højere grad kan opnå viden og selvindsigt om egen diagnose.

Hans Knudsen Instituttet tilbyder forløb for borgere med autisme, både dem som er nydiagnosticerede eller som har haft diagnosen størstedelen af deres liv.

Hvad kan AutismeProfil-Job?

For jobcenteret: forløbet øger muligheden for et godt match mellem virksomhed og borger, hvilket optimerer den målrettede indsats og sikrer et bedre forbrug af ressourcer.

For borgeren: borgeren føler sig bedre forstået, og der er flere vellykkede praktikker. Borgeren oplever, at virksomheden er bedre klædt på til samarbejdet, og samtidig har borgeren en større udredning og støtte.

For virksomheden: virksomheden oplever at praktikanten/medarbejderen er mere bevidst om egne styrker og udfordringer inden samarbejdet opstår. Jobcenteret kan lave flere gode match mellem virksomhed og borger med autisme, hvilket giver bæredygtige forløb og ansættelser.

Fakta om AutismeProfil-Job

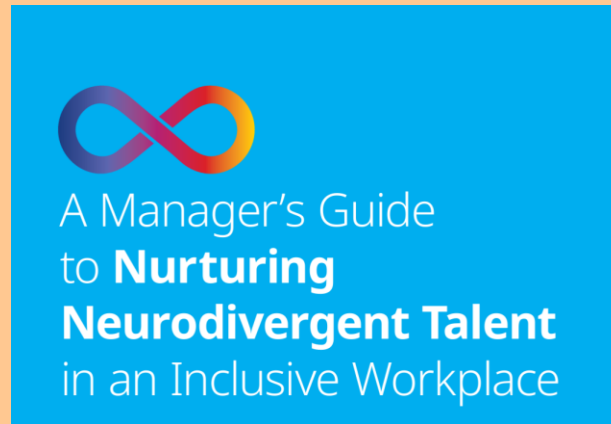
- Et specialiseret forløb, der henvender sig til Jobcentre.
- Anvendes til arbejds- og uddannelsesafdækning for borgere med autisme.
- Består af semistrukturerede interview og samtaler - 9 sessioner à 90 minutter inden for 9 uger.
- Myndighed inddrages i afklarende og afsluttende møde.
- Der udarbejdes en grundig rapport med tydelige og omsættelige anbefalinger til jobcenteret.

Visitation

Indstilling til AutismeProfil-Job skal sendes via sikker mail til visitation@hki.dk.

Udredningspapirer fra psykiatrien, speciallæge eller lignende kan vedlægges. Øvrige relevante papirer kan være supplerende psykologiske/psykiatriske oplysninger, skolepapirer, beskrivelser fra botilbud mv.

Ved spørgsmål, kontakt da Charlotte Holmer Kaufmanas, Forretningschef uddannelse, mail: chk@hki.dk - mobil: 22269062





Referencer

Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. I L. Berkowitz (red.), *Advances in Experimental Social*

Psychology (Vol. 2, s. 267–299). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)

Ali, M., Grabarski, M. K., & Baker, M. (2022). An exploratory study of benefits and challenges of neurodivergent employees: Roles of knowing neurodivergents and neurodiversity practices. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(2).

Buckland, R. (2024). The Buckland Review of Autism Employment: Report and Recommendations. Department of Work and Pensions.

BUPL (2025). *Er din medarbejder neurodivergent?* <https://bupl.dk/loen-og-vilkaar/leder/er-din-medarbejder-neurodivergent-saadan-hjaelper-du-hende-tiltrives->

Branicki, L. J., Brammer, S., Brosnan, M., García Lazaro, A., Lattanzio, S., & Newnes, L. (2024). Factors shaping the employment outcomes of neurodivergent and neurotypical people: Exploring the role of flexible and homeworking practices. *Human Resource Management*, 63(6), 1001–1023. <https://doi.org/10.1002/hrm.22243>

Coffey, J., & Lovegrove, E. (2023). More career development learning for neurodivergent tertiary education students: A case study. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 14(2), 1–15. <https://doi.org/10.21153/jtlge2023vol14no2art1790>

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>

Dall, T., Madsen, M. B., Larsen, F., & Dokkedal, A. A. (2023). Udviklingen af inklusionskapacitet på arbejdsmarkedet: Et trygt arbejdsliv – nu og i fremtiden. Aalborg Universitet.

Dansk Industri (2026). *Hvad er neurodiversitet?* <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/diversitet-og-inklusion/hvad-er-neurodiversitet/>

Djøf (2026). *Ledelse af neurodivergente medarbejdere*. <https://www.djoef.dk/karriereraadgivning-og-arbejdsliv/ledelse/ledelse-af-neurodivergentemedarbejdere>

EY. (2025). *How can action on neuroinclusion accelerate business transformation?* *EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025*. Ernst &

Fasbender, U., & Harris, C. (2025). *A team perspective on inclusive leadership in the American workplace*. <https://www-taylorfrancis-com.kbku.idm.oclc.org/chapters/edit/10.4324/9781003500292-9/team-perspective-american-harris-ulrike-fasbender>

Garrison, E., Singh, D., Hantula, D., Tincani, M., Nosek, J., Hong, S. R., Dragut, E., & Vucetic, S. (2023). Understanding the experience of neurodivergent workers in image and text data annotation.

Computers in Human Behavior Reports, 11, 100318. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100318>

Giannantonio, C. M., Hurley-Hanson, A. E., & Griffiths, A. J. (2024). Autism in the workplace: The role of disclosure in recruitment. I E. Patton & A. M. Santuzzi (red.), *Neurodiversity and Work*. Palgrave

Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-55072-0_8

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.430643>



Opsamling og spørgsmål





Malene Højrup Møller

Faglig chefkonsulent i Diversitet og Inklusion



+45 2543 4546



Mail mhm@hki.dk



[linkedin.com/in/malene-højrup-møller-b67643157](https://www.linkedin.com/in/malene-højrup-møller-b67643157)



Charlotte Holmer Kaufmanas

Direktør – uddannelse og Ung



+45 2226 9062



Mail chk@hki.dk



<https://www.linkedin.com/in/charlotte-holmer-kaufmanas-29098b10a/>



Hans Knudsen Instituttet

Grundlagt 1872