

# Historien kort

- **Flere og flere danskere bliver diagnosticeret** med ADHD og autisme – og har såkaldte neurodivergente hjerner.
- **Per Hove Thomsen, ledende overlæge og professor** ved Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling ved Aarhus Universitet, fremhæver, at det er vigtigt at inkludere disse personer i arbejdsstyrken, da de besidder mange kvalifikationer, og samfundet har brug for dem.
- **I politiet i Storbritannien arbejder man målrettet med at inkludere neurodivergente medarbejdere.**
  - Det er ikke funktionsnedsættelsen, der er problemet. Det er de hindringer, vi stiller op, som blokerer for at få det bedste ud af alle, siger Tracy Betts, tidligere formand for Disabled Police Association (DPA).
- **Dansk politi optager i dag ikke ansøgere til** politi- og politikadettuddannelsen, hvis de har en diagnose som for eksempel ADHD og autisme. Men Rigspolitiets Koncern HR oplyser, at man er i færd at undersøge de helbredsmæssige adgangskrav, såvel fysiske som psykiske, og at der muligvis vil ske ændringer på sigt.
- **Michael er efterforsker i Nordjyllands Politi.** Han fik sin ADHD-diagnose efter 13 år i politiet, da han var ved at brænde ud. - Mit håb er, at jeg kan få andre med ADHD i politiet til at komme ud af busken ved selv at stå frem, siger han.
- **Michaels daværende leder,** politikommissær Jan Brun Sørensen, ønsker også mere åbenhed om emnet. - Dansk politi har brug for alle dygtige hjerner, og det er ledernes opgave at gå forrest med at rumme alle personlighedstyper. Ofte kræver det ganske lidt, siger han.

## Neuro-hvad-for-noget?

Ordet "neurodivergent" er en paraplybetegnelse, der kan favne de mange forskellige måder, en hjerne kan være atypisk på.

Mens ordet "neurotypisk" betyder, at en hjerne er "normal", betyder en neurodivergent hjerne, at den har atypiske karakteristika og derfor kan diagnosticeres med for eksempel autisme, ADHD, dysleksi, OCD eller Tourettes syndrom.

Ordet "neurodiversitet" betyder den variation af hjerners funktion, der kan ses hen over en gruppe af mennesker. Det kan være en arbejdsplads, vennegruppe eller befolkning. Neurodiversitet indeholder altså både neurotypiske og neurodivergente personer.

Kilder: Arbejdsmiljørådgiverne, Specialisterne med flere



# - VI SKAL BLIVE BEDRE TIL AT RUMME POLITIFOLK MED DIAGNOSER

## Michael er efterforsker i Nordjyllands Politi – og så har han ADHD.

Det fik han konstateret efter 13 år i politiet, da han var tæt på at brænde ud. Både han og hans daværende leder, Jan Brun Sørensen, ville ønske, at de tidligere havde vidst, at Michael har en anderledes tænkende hjerne, for så kunne og kan man agere derefter. - Dansk politi har brug for alle dygtige hjerner, og det er ledernes opgave at gå forrest med at rumme alle personlighedstyper. Ofte kræver det ganske lidt, siger Jan Brun Sørensen.

TEKST OG FOTOS KARINA BJØRNHOLDT

ILLUSTRATION SHUTTERSTOCK/THINKCREATIVE

**Dansk Politi skal blive bedre til at understøtte politifolk med for eksempel ADHD og autisme,** og så bør diagnoserne ikke per automatik udelukke ansøgere til Politiskolen. For på den måde kan man undgå, at politiet går glip af mange dygtige talenter. Sådan lyder det fælles budskab fra Jan Brun Sørensen, udviklingskonsulent i ledelsessekretariatet i Nordjyllands Politi, og Michael, der er efterforsker i samme politikreds.

- Vi må ikke være bange for anderledes personlighedstyper. De er her allerede i politiet, selvom de måske ikke skilter med det. Men flere og flere får stillet diagnoser som ADHD og autisme, og i politiet vil vi sagtens kunne omfavne dem i en vis udstrækning, siger Jan Brun Sørensen.

Han er for nylig vendt inspireret hjem fra en konference i engelsk politi, hvor man er meget længere fremme med at inkludere neurodivergente personer (læs artiklen på side 19).

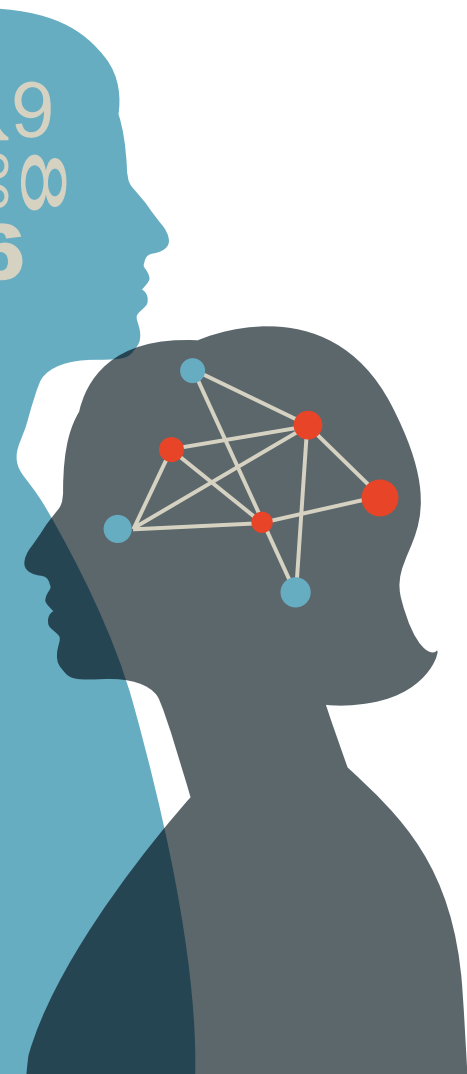
En neurodivergent hjerne betyder, at den fungerer atypisk. Diagnoser som ADHD, autisme, dysleksi (ordblindhed) og OCD ligger inden for det neurodivergente område.

### Brug for mere åbenhed

Michael er et lysende eksempel på, at politijobbet og en ADHD-diagnose sagtens kan gå hånd i hånd. Men det kræver åbenhed, anerkendelse og viden om neurodivergens. Både hos den enkelte selv og hos ledelsen, pointerer han.

- Jeg fik først diagnosen, da jeg var 41 år. Efter 13 år i politiet, og da jeg var ved at brænde helt ud, siger den nu 45-årige efterforsker, der ikke kan stå frem med efternavn eller ansigt på grund af typen af hans arbejde.

- Desværre, for jeg har absolut intet at skjule, og jeg er meget åben omkring min diagnose. Mit håb er, at jeg kan få andre til at komme ud af



busken ved selv at stå frem. Også dem, der godt ved, at de kan sætte flueben ved alle kendetegnene på ADHD, men ikke har lyst til at lade sig udrede af frygt for at blive sat i bås, siger Michael. Han fortsætter:

- Sådan bør det jo ikke være. Vi skriver 2025, og dansk politi vil gerne afspejle samfundet, hvor der er kommet en meget større åbenhed om diagnoser og neurodivergens gennem de senere år, fordi flere og flere får en diagnose. Her er vi ikke helt endnu i politiet efter min opfattelse, siger Michael.

### Havde svært ved at geare ned

Efterforskeren oplevede dog selv en bred accept fra sine omgivelser, da han fik sin ADHD-diagnose. Der var nu heller ikke mange, inklusive hans daværende leder Jan Brun Sørensen, der blev overraskede.

- Jeg havde jo ofte stået og set ind i Michaels næsten glasagtige øjne og mødt hans markante rastløshed, som blandt andet kom til udtryk ved, at han ville alle ting på en gang. Jeg ville have ønsket, at jeg noget før havde vidst, at der var tale om ADHD, for så kunne jeg have hjulpet ham med at stoppe op, siger Jan Brun Sørensen. Han kigger over mod Michael og tilføjer:

- Det er faktisk utroligt, at du ikke endte med udbændthed og en stresssygemelding.

Michael nikker, for udfordringen for ham og andre med ADHD er netop, at det kan være svært at geare ned. Michael tonsede på med fuld fart – som en Ferrari med cykelbremser, lyder hans egen sammenligning. Han søgte udfordringer i alle mulige forskellige retninger uden at have en egentlig kurs. Alle stimuli blev taget ind, og tankerne myldrede afsted. Evnen til at sige nej til noget har han skullet lære. Heldigvis hjælper hans ADHD-medicin ham nu.

- Allerede på den laveste opstartsdosis snævrede min overstimulerede hjerne sig ind fra en mange-sporet highway i Los Angeles til E45 i Nordjylland. Det var en kæmpe lettelse, beskriver han.

### Slut med at jage dopaminfix

Diagnosen betød, at Michael kunne søge viden om, hvad han selv kunne gøre for at fungere bedre i en verden, der er indrettet til neurotypiske – eller "normale" – hjerner.

- Når jeg er på arbejde, handler det for eksempel om at tage musik i ørene, hvis jeg skal skrive rapport på et kontor med fem-seks andre kolleger. Ellers tager jeg alle indtryk fra de andre ind og bliver overstimuleret. Mine antenner opfanger alt, hvilket jo kan være en fordel i andre sammenhænge, siger Michael og tilføjer:

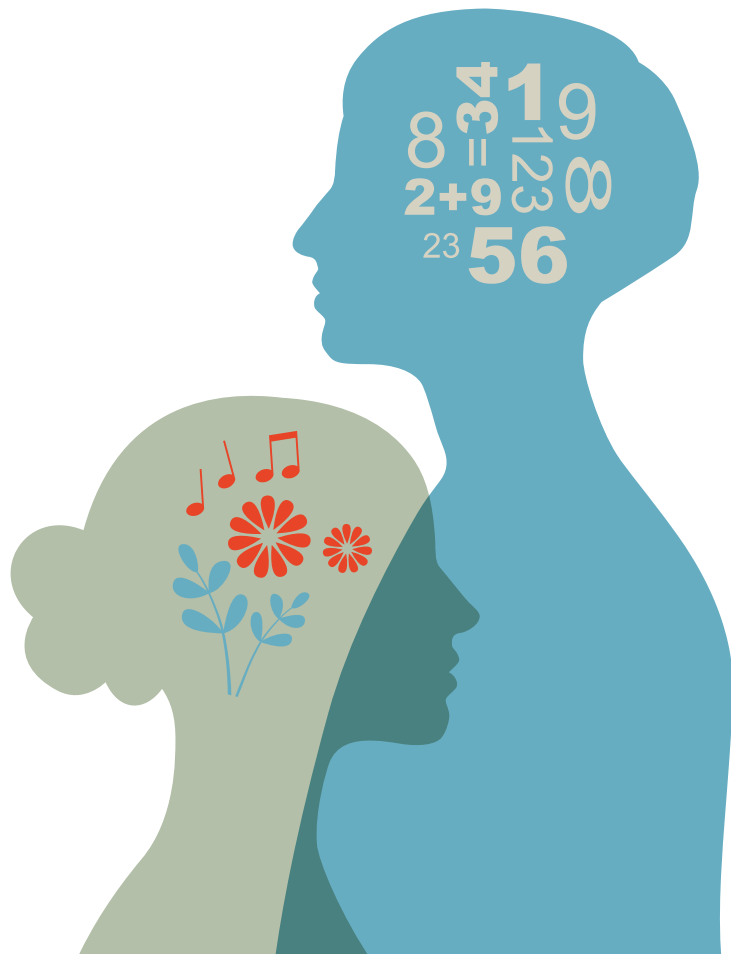
- Desuden ved jeg i dag, at jeg ikke skal jage det dopaminfix, jeg eksempelvis fik ved at køre beredskab. I bund og grund var det jo for at lappe hullet inde i mig selv for en kort stund. Men jeg brænder ud i en afdeling som beredskabet. I stedet har jeg lært at finde en indre ro samt en enorm arbejdsglæde ved at nørde i efterforskningsarbejdet, hvor interesse og fokus går op i en højere

## Neurodivergens på arbejdsmarkedet

### Hvor mange personer med ADHD og autisme er en del af det danske arbejdsmarked?

Det har en undersøgelse fra 2024, foretaget af Norstat for Hans Knudsen Institut, undersøgt. Over 1.500 personer i arbejde (fuldtid, deltid, flexjob eller andet) deltog i spørgeskemaundersøgelsen.

- **12 procent** af de adspurgte svarede, at de identificerede sig som neurodivergente (afgrænset til ADHD og autisme).
- **60 procent** har fortalt det til deres chef og/eller kolleger.
- **40 procent** oplever at have særlige behov. Eksempelvis i form af fleksible arbejdstider, mulighed for hjemmearbejde og adgang til stille kontorområder.
- **35 procent** overvejer at sige deres stilling op, fordi deres arbejdsplads ikke imødekommer deres specielle behov.
- **Det fremgår også** af undersøgelsen, at der er bedre mulighed for særlige forhold/hjælpemidler, hvis man er ansat i det private frem for det offentlige.



enhed. I min fritid er det vigtigt for mig at passe min træning, tage et isbad, eller hvad der nu virker for mig.

Jan Brun Sørensen har også lært en del af at være leder for Michael.

- Jeg vil gerne slå på tromme for, at vi som ledere skal være mere opmærksomme på de her signaler. Ja, der kan være tale om en kollega, der er stresset eller deprimeret, men der kan også være tale om en kollega med ADHD, der er ved at brænde ud, uden personen måske selv er klar over, at han eller hun er neurodivergent, siger Jan Brun Sørensen.

Han pointerer, at man som leder for en neurodivergent medarbejder bør være bevidst om, at det ikke altid er nok med en sætning som: "Sig til, hvad du har brug for". Nogle gange skal man måske også sige nej på medarbejderens vegne.

- En person med ADHD påtager sig typisk for mange opgaver, fordi vedkommende kan have svært ved selv at sige fra eller fravælge nye udfordringer. Her kan du som leder hjælpe din medarbejder med ikke at blive overbelastet, siger Jan Brun Sørensen.

### Enkle tiltag kan hjælpe

Faktisk kan mange af de ting, der udfordrer en neurodivergent person i dagligdagen, afhjælpes uden de store udgifter eller tiltag. Erfaringerne fra engelsk politi er, at 90 procent af alle tiltag, der skal imødekomme neurodivergente personers behov, er gratis. I ledelsessekretariatet i Nordjyllands Politi arbejder Jan Brun Sørensen allerede med værktøjer, der vil kunne hjælpe neurodivergente kolleger.

- Vi skal til at teste en transskriberingsrobot, som vi har bygget sammen med beredskabet. Man indtaler til sin diktafon, overfører filen til sin arbejdscomputer, og Olivaw, som vi har døbt robotten, oversætter til tekst, der derefter sættes ind i rapporten i POLSAS, fortæller Jan Brun Sørensen, der også underviser andre ledere i kredsen i Microsoft Outlooks opgavefunktion.

- Det er et struktureringsværktøj, der netop kan hjælpe med at sætte i system og overskue mange bolde, hvilket generelt kan være en udfordring for neurodivergente personer, men også for os andre, siger Jan Brun Sørensen.

Et andet værktøj, han underviser i, er mindmaps – eller Mindview, som softwaren hedder i politiet. Et værktøj, der ligeledes er med til at skabe overblik samt visualisere processer, hvilket mange neurodivergente personer kan drage stor nytte af.

- Jeg mener helt klart, at vi som ledere skal gå forrest og vise, at det er muligt at indrette arbejdet efter forskellige behov, og ofte er det helt simple ting, der skal til, siger Jan Brun Sørensen.

Han ser dog et behov for at få rusket op i dele af en fasttømret kultur, der er i dansk politi. Eksempelvis at dørene til kontorerne altid skal stå åbne for at signalere, at man står til rådighed.



”

**Vi må ikke være bange for anderledes personlighedstyper.**

De er her allerede i politiet, selvom de måske ikke skilter med det. Men flere og flere får stillet diagnoser som ADHD og autisme, og i politiet vil vi sagtens kunne omfavne dem i en vis udstrækning.

Jan Brun Sørensen, udviklingskonsulent i ledelsessekretariatet i Nordjyllands Politi





**Jeg brænder ud i en afdeling som beredskabet. I stedet har jeg lært at finde en indre ro samt en enorm arbejdsglæde ved at nørde i efterforskningsarbejdet, hvor interesse og fokus går op i en højere enhed.**

Michael, efterforsker med ADHD, Nordjyllands Politi

- Men hvad hvis man sidder med komplicerede sager og har behov for ro til at koncentrere sig? I min tidligere afdeling indførte jeg, at det er okay at lukke sin dør. Så blev jeg spurgt, om vi havde en dårlig stemning hos os, siden dørene til kontorerne ofte var lukkede... nej, vi havde bare brug for at kunne arbejde koncentreret, beskriver Jan Brun Sørensen.

#### En hylde til de fleste

Han er af den overbevisning, at der er en hylde til de fleste i politiet, fordi der er så mange karrieremuligheder.

- Dog har vi i dag et rekrutteringssystem, der spænder ben for neurodivergente personer. Jeg tror, vi går glip af mange dygtige medarbejdere i dansk politi på den konto, siger Jan Brun Sørensen.

Michael er enig. Han bestod i sin tid optagelsesprøven til politiuddannelsen uden problemer.

- Dengang havde jeg jo også ADHD, men havde jeg haft de fire bogstaver som diagnose, da jeg søgte ind, var jeg automatisk blevet sorteret fra. Jeg ved også, at nogle ikke tør blive udredt, inden de søger ind – først efter de er blevet fastansat. Men uden en diagnose kan man ikke blive medicineret. Det har hjulpet mig utroligt meget i forhold til mit tankemylder og til bedre at kunne koncentrere mig.

#### Jeg er ikke alene

Michael fortæller, at han med sin diagnose og sin åbenhed omkring den er et meget bedre sted i dag.

- Jeg bliver aldrig færdig med at udvikle mig og blive klogere på mig selv, men jeg er slet ikke i tvivl om, at politiet og jeg stadig er det rette match. Ved at stå frem håber jeg, at der bliver større opmærksomhed omkring de neurodivergente personer, der allerede er i politiet. Jeg ved, at jeg ikke er alene, for jeg har kendskab til flere ligesindede, der også er diagnosticerede. Og da neurodivergente personer bliver tiltrukket af blå blink, adrenalin, regler og rammer, vil der naturligt komme flere til, forudser han og tilføjer:

- Jeg håber, at man i fremtiden vil ansætte personer med neurodivergente diagnoser, hvis de ellers er egnede til politiet. Ellers går vi glip af mange dygtige kolleger. ■

## Tiltag der kan understøtte neurodivergente personer:

- Diktafon og transskribering.
- Mindmapping.
- Microsoft Outlooks opgavefunktion.
- Personlig tilpasset Windows-profil (kontrast i farver, baggrundsfarver, store bogstaver med videre).
- Ro på kontoret/støjreducerende høretelefoner.
- Hjemmearbejde.

# EKSPERT: ARBEJDSMARKEDET ER VED AT FÅ ØJNENE OP FOR DE ATYPISKE HJERNER

**Diagnoserne ADHD og autisme har i de seneste år været i voldsom vækst.** Uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser bør blive bedre til at inkludere personer med såkaldte neurodivergente hjerner. Dels besidder de mange kvalifikationer, dels har samfundet brug for dem som en del af arbejdsstyrken. Det mener Per Hove Thomsen, ledende overlæge og professor ved Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling ved Aarhus Universitet.

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

**E**gentlig er der ikke flere, der har autisme eller ADHD end førhen. Men der er voldsomt mange flere, der får det diagnosticeret. Især ADHD, hvor flere og flere får stillet diagnosen som voksne. Det skyldes især, at der er kommet en større viden og fokus på området, og derfor går færre under radaren. Det fortæller Per Hove Thomsen, ledende overlæge og professor ved Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling ved Aarhus Universitet og med stor ekspertise inden for neurodivergens.

- Cirka tre til fire procent af den voksne befolkning har ADHD, mens det er et par procent, der opfylder kriterierne for autisme. Desværre står mange voksne med neurodivergente diagnoser uden for arbejdsmarkedet i dag. Det er både et spild af kompetencer og en unødigt stigmatisering, lyder det fra Per Hove Thomsen. Han forfatter dog, at der er ved at ske et holdningsskifte.

- I de seneste år har jeg oplevet en større interesse for at få inkluderet neurodivergente personer på arbejdsmarkedet. Dels er der kommet mere viden på området og dermed en større opmærksomhed på, at neurodivergente personer rummer mange kvalifikationer. Dels har konjunkturerne hjulpet på vej; der er brug for alle



hænder – og hjerner – på arbejdsmarkedet, siger Per Hove Thomsen.

### Forskellige tankegange er en styrke

En rundtur på internettet viser da også, at danske arbejdsgiverforeninger og andre ledelsesfora er begyndt at rådgive om, hvordan man får mest succes med at lede neurodivergente medarbejdere, ligesom mange fagforeninger har oprettet netværksgrupper for deres neurodivergente medlemmer.

Per Hove Thomsen vil nødtigt generalisere i forhold til, hvilke styrker en neurodivergent person kan tilføre en arbejdsplads, for ingen kan skæres over én kam. Eksempelvis er autismspektret enormt bredt. Alligevel er der nogle karakteristika, han kan nævne:

- Personer med ADHD har typisk en evne til at tænke kreativt. De er iderige og energiske. Man ved også fra amerikanske undersøgelser, at mange iværksættere har ADHD. Formentlig fordi de også rummer en vis portion risikovillighed. Hvorimod den autistiske hjerne generelt tænker mere forsigtigt og har en større evne til at fokusere på detaljer og tænke i dybden, forklarer Per Hove Thomsen.

Han fortsætter:

- Hvis man har en gruppe på 10 medarbejdere, kan det være en stor styrke, at der tænkes forskelligt. At man for eksempel både har den kreative, den risikovillige, den rutineprægede, den ængstelige og den beslutsomme personlighedstype til stede.

### Individuelle behov – og løsninger

*Hvad kan de typiske udfordringer være ved at have neurodivergente personer ansat?*

- At man ikke ved nok om, hvad det vil sige, og at man derfor ikke får indrettet arbejdspladsen efter deres udfordringer. Typisk for personer med ADHD er, at de er utroligt energifyldte den ene dag og flade den næste, fordi de forvalter deres energi uhensigtsmæssigt. Derfor skal der fra arbejdsgivers- og kollegernes side være en forståelse for, at personer med ADHD for eksempel har brug for at kunne trække sig lidt for at lade op igen, siger Per Hove Thomsen.

Han pointerer endnu engang, at der er tale om mennesker, der er forskellige både i forhold til udfordringer og styrker, så derfor er en individuel samtale og vurdering utroligt vigtig i forhold til den uddannelse eller den arbejdsplads, de skal være en del af.

- Man bør aldrig per automatik ekskludere nogen, fordi de har en neurodivergent hjerne. For de har masser at byde på, som vi som samfund ellers går glip af, slår Per Hove Thomsen fast. ■



Gennem de senere år har professor og overlæge Per Hove Thomsen oplevet en større interesse for at få inkluderet neurodivergente personer på arbejdsmarkedet. Der er blandt andet kommet en større indsigt i de mange kvalifikationer, neurodivergente personer rummer.

Foto: Privat

”

**Man bør aldrig per automatik ekskludere nogen, fordi de har en neurodivergent hjerne. For de har masser at byde på, som vi som samfund ellers går glip af.**

Per Hove Thomsen, ledende overlæge og professor ved Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling ved Aarhus Universitet

# - DET HANDLER OM AT FJERNE FORHINDRINGERNE

**I politiet i Storbritannien er man langt fremme med at inkludere såvel medarbejdere,** der har pådraget sig mentale eller fysiske helbredsproblemer i tjenesten, som medarbejdere med neurodivergente hjerner. Det skyldes ikke mindst en bredtfavnende ligestillingslov og et stort arbejde fra den frivillige forening Disabled Police Association (DPA).

- Det er ikke funktionsnedsættelsen, der er problemet. Det er de hindringer, vi stiller op, som blokerer for at få det bedste ud af alle, siger Tracy Betts, tidligere formand for DPA.

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

FOTO DISABLED POLICE ASSOCIATION

**D**e er ikke i mål endnu, men de er godt på vej. Langt de fleste steder i politiet i Storbritannien arbejdes der målrettet med at inkludere medarbejdere med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser – herunder neurodivergens. Et forsigtigt slag på tasken er, at cirka 40 procent af de ansatte i politiet i Storbritannien er neurodivergente.

Alle er dog ikke nødvendigvis selv klar over det eller har en decideret diagnose.

Sådan lyder skønnet fra den frivillige forening Disabled Police Association (DPA). Foreningen tilbyder netværk og støtte til politifolk og civile medarbejdere i politiet, der har pådraget sig mentale eller fysiske helbredsproblemer i tjenesten, eller som har neurodivergente hjerner og diagnoser som for eksempel ADHD, autisme eller dysleksi.

- Neurodivergente personer tiltrækkes af politiet. Jeg tror, det skyldes, at de ofte har en stærk fornemmelse af rigtigt og forkert. De har et meget stærkt moralsk kompas, og politiet har et adfærdskodeks, som neurodivergente personer nok finder meget tiltrækkende, uanset om de er bevidste om det eller ej, siger Tracy Betts.

Hun har gennem to år været formand for DPA, men trådte af ved årsskiftet. Derudover er hun *detective inspector* i Essex Police, og som voksen blev hun diagnosticeret med dysleksi og autisme.







”

**I bund og grund handler det om at imødekomme de forskellige behov, som medarbejderne kan have, for at få det bedste ud af dem. Der skal naturligvis være en rimelig balance, men det handler om at fjerne unødige forhindringer.**

Tracy Betts, fhv. formand for Disabled Police Association

#### Talentet skal understøttes

Tracy Betts blev ansat i politiet for over 30 år siden. Dengang ville det have været et problem for hende at blive optaget på politiskolen, hvis hun havde fået stillet sine diagnoser. Men sådan er det ikke længere. En Equality Act – en ligestillingslov – bevirker, at ingen i den offentlige sektor på forhånd må fravælges.

- Selvfølgelig skal man kunne varetage jobbet som politibetjent, men de, der afvises, uanset om det er neurotypiske eller neurodivergente mennesker, skal afvises, fordi de ikke er talentfulde nok eller har de kvaliteter, jobbet kræver. Det bør aldrig alene være deres diagnose, der er hindringen. Vi skal med andre ord sørge for, at vi ikke mister talent ved at sætte unødvendige barrierer i vejen for eksempelvis neurodivergente personer, beskriver Tracy Betts.

Hun dumpede selv den ene forfremmelseseksamen efter den anden og kunne ikke forstå hvorfor, da hun hverken opfatter sig selv som en dårlig læser eller som uintelligent. Til sidst lod hun sig teste for dysleksi og fandt ud af, at hun har en form for talblindhed. Hun fik bevilget mere tid til sine eksamener, strøg igennem dem alle og blev forfremmet.

- I bund og grund handler det om at imødekomme de forskellige behov, som medarbejderne kan have, for at få det bedste ud af dem. Der skal naturligvis være en rimelig balance, men det handler om at fjerne unødige forhindringer, siger Tracy Betts.

#### Fokus på tryghed og det hele menneske

En forudsætning for, at man som kollega og ledelse kan tage hensyn til og imødekomme folks behov, er naturligvis, at man kender dem. Og her er det essentielt, at der er bygget en stærk psykologisk tryghed op på arbejdspladsen, for det er meget sårbart at tale om sit autentiske jeg, pointer Tracy Watts.

Heller ikke hér er man i mål alle steder i politiet i Storbritannien. Men de steder, hvor den øverste ledelse er gået forrest og har vist, at man virkelig vil mangfoldighed og inklusion, blomstrer tilliden og trygheden.

Eksempelvis i Tracy Betts egen politikreds, Essex Police, hvor de arbejder med et begreb, der hedder et "velværepas". Når en medarbejder får en ny stilling eller rolle, indkaldes vedkommende til en snak med sin nye, nærmeste leder – uanset om der er en funktionsnedsættelse i spil eller ej.

## Om Disabled Police Association (DPA)

- **DPA er en frivillig organisation**, der tilbyder netværk og støtte til politifolk og civile medarbejdere, der har pådraget sig mentale- eller fysiske helbredsproblemer i tjenesten, eller som har neurodivergente hjerner.
- **DPA er repræsenteret** i alle 43 politistyrker i England og Wales samt i Police Service of Northern Ireland og Police Scotland og i nogle mindre styrker som Civil Nuclear Police.
- **DPA arbejder for** fremme af lige muligheder for alle i politiet og har over 30.000 medlemmer.
- **DPA's arbejde er funderet** i den engelske ligestillingslov fra 2010 (Equality Act), som har en bred definition af funktionsnedsættelser, og som hjælper med at sikre lighed og lige muligheder til alle.



- Sammen gennemgår man en række spørgsmål omkring ens velvære og dig som individ. Ikke kun som politibetjent eller civilansat. Her taler man om alle aspekter: Er du forælder, er du i overgangsalderen, er du ved at skifte køn, er du neurodivergent, er du midt i en skilsmisse? Hvordan ser en god dag ud for dig, hvornår har du det svært, og hvad skal der til for at vende en dårlig dag om til en god? beskriver Tracy Betts og fortsætter:

- Det er frivilligt at deltage i disse samtaler, men det er et effektivt værktøj til at opbygge tillid og for lederen til at kunne imødekomme medarbejdernes individuelle behov. Ofte er det få og helt gratis tiltag, der skal til. Og vigtigst af alt sætter "velværepasset" fokus på det hele menneske. I politiet har vi en tendens til at dehumanisere medarbejderne. I stedet skal vi rehumanisere og få folk til at føle sig set som individer, siger Tracy Betts.

#### Klar business case

Disabled Police Association argumenterer også gerne med tal, hvis de sociale og trivselsmæssige argumenter ikke er tilstrækkeligt til at overbevise politiledelserne om, at en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads er en arbejdsplads i trivsel og med produktive ansatte.

- Det er simpelthen en god business case at inkludere handicappede og neurodivergente personer i politiet. DPA har via aktindsigt i domme fra arbejdsretten dokumenteret, at det koster politiet mange millioner pund om året i erstatninger til disse grupper. Fordi de har anlagt sager, hvis de er blevet diskrimineret. Det er tal, der bliver lyttet til, og med generation X og Z kommer der ikke færre af disse sager, for de er mere bevidste om deres rettigheder, forudser Tracy Betts.

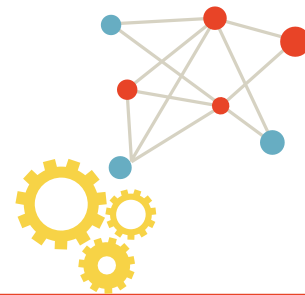
Hun er da også helt overbevist om, at politiet i Storbritannien i fremtiden vil komme til at tælle endnu flere neurodivergente medarbejdere:

- Vi rykker os hele tiden lidt fremad. Heldigvis, for vi har et stigende antal diagnoser inden for ADHD og autisme hos den generelle befolkning, især blandt voksne, og det er vigtigt, at borgerne ser sig selv afspejlet i deres politistyrke. Det vil medvirke til en øget tillid og tryghed til deres politi, som desværre ikke har været for god gennem de seneste år. ■



**I politiet har vi en tendens til at dehumanisere medarbejderne. I stedet skal vi rehumanisere og få folk til at føle sig set som individer.**

Tracy Betts, fhv. formand for Disabled Police Association



## Forskning undervejs

Disabled Police Association (DPA) er i fuld gang med at blive klogere på omfanget og vilkårene for personer med funktionsnedsættelser i politiet i Storbritannien.

I samarbejde med to engelske universiteter har de udsendt et anonymt spørgeskema til alle politifolk og civilt ansatte i politiet i England, Wales, Skotland og Nordirland. Formålet er at få en præcis og stærk database, som kan danne grundlag for forskning og en mere evidensbaseret viden på området. Det kan nemlig være med til at bane vej for positive ændringer.

- I april forventer vi at kunne se på de tidlige resultater fra undersøgelsen, og vi er virkelig glade og stolte over, at National Police Chiefs Council og College of Policing i Storbritannien ønsker vores data for at kunne komme videre og ændre tingene på nationalt plan, siger Tracy Betts.

# RIGSPOLITIET SÆTTER LUP PÅ HELBREDSMÆSSIGE ADGANGSKRAV

TEKST KARINA BJØRNHOLDT

**P**olitijobbet kræver et godt helbred – både fysisk og psykisk. Derfor er der en lang række helbredsmæssige krav, der skal være opfyldt, før man som ansøger kommer i betragtning til politiuddannelsen eller til uddannelsen som politikadet. I dag kan man eksempelvis ikke blive optaget på uddannelserne, hvis man har en ADHD- eller en autismediagnose.

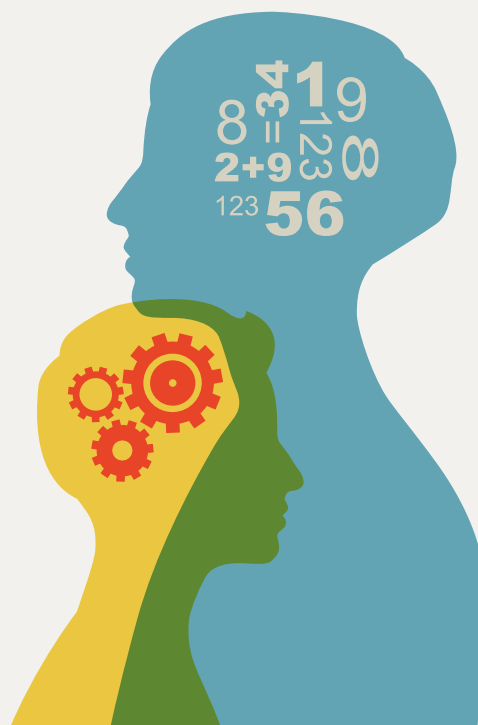
Rigspolitiets Koncern HR og Politiskolen er dog i øjeblikket i gang med at afdække, om der på sigt skal ske ændringer i de nuværende retningslinjer – både inden for de fysiske og psykiske adgangskrav. Det oplyser HR-direktør i Rigspolitiet, Lene Vejrum.

- Det er vigtigt at følge med udviklingen. Eksempelvis er der kommet bedre behandlingsmuligheder for allergier, ligesom resultaterne af knæoperationer i dag er langt bedre end tidligere. Inden for det psykiske område ser vi konkret på angst og OCD, der begge er diagnoser, der kan behandles og dermed være forbigående. Vi har også fokus på opmærksomhedsforstyrrelsen ADHD i og med, at flere og flere får stillet den diagnose, siger Lene Vejrum.

## Svær balancegang

Hun understreger, at det er alt for tidligt at sige noget om, hvad resultatet bliver af den vidensindsamling, man har påbegyndt, og hvor man også skeler til erfaringer fra Forsvaret og udlandet.

- Det er jo en svær balance mellem ønsket om diversitet og at sikre os, at vi får ansat medarbejdere, der er robuste nok til politijobbet, for det kræver noget helt specielt, siger Lene Vejrum. ■



## De nordiske naboer

- I svensk politi har man siden 2021 kunnet søge om optagelse på politiuddannelsen med ADHD eller en anden neurodivergent diagnose. Et optag kræver dog en tilfredsstillende funktionsvurdering af ens egen læge eller en anden lægefaglig person.
- I norsk politi afvises ansøgere med neurodivergente diagnoser som ADHD og ADD, medmindre en speciallægeerklæring kan påvise, at diagnosen ikke længere foreligger.