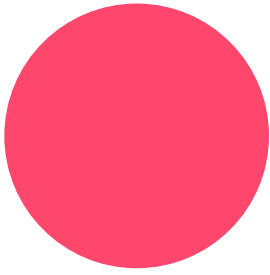


Guide til god ledelse af neurodivergente medarbejdere





Indhold

03

Stadig flere medarbejdere
er neurodivergente

06

Rummelig rekruttering
tiltrækker flere

10

Skab en god hverdag

13

Balancen mellem
særbehov og fællesskabet

18

10 gode råd
til dig som leder

04

Hvad er neurodivergens?

08

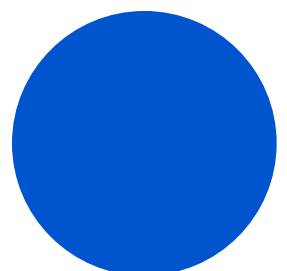
Onboarding med
plads til forskellighed

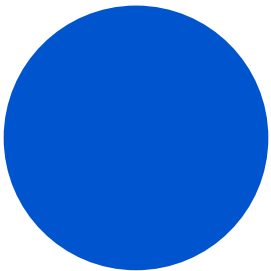
12

Hjerner med styrker
og sårbarheder

16

Tre ledelsesdilemmaer
du ikke er alene om





Stadig flere medarbejdere er neurodivergente

Der er mange gode grunde til at interessere sig for ledelse af neurodivergente medarbejdere. Vurderingen er, at op mod 20% af danskerne i dag er neurodivergente, fx har ADHD eller autisme, og antallet vokser. Heldigvis vælger stadig flere at være åbne om det.

Neurodivergens er – kort sagt – en anderledes måde at tænke, føle, handle, lære, kommunikere, bearbejde og sanse på. I denne guide dykker vi ned i, hvad det betyder for arbejdspladsen og for din ledelsesopgave.

Rammer der forløser

Der er tit fokus på udfordringerne ved neurodivergens, men med de rigtige rammer og den rigtige ledelse kan neurodivergente medarbejdere trives og præstere på langt de fleste arbejdspladser. Og fx bidrage med stor specialviden, kreative evner og et skarpt øje for detaljer, mønstre og sammenhænge.

Desværre bliver neurodivergente medarbejdere oftere end andre ramt af stress og udbrændthed. Mistrivslen skyldes tit, at de fleste arbejdspladser er indrettet efter den neurotypiske hjerne, og det koster meget energi hver dag at tilpasse sig noget, man ikke trives i. Mange oplever desuden fordomme, som gør, at de føler sig forkerte. Derfor har 40% af neurodivergente i job ikke fortalt noget til deres leder, og cirka 35% overvejer at sige op¹.

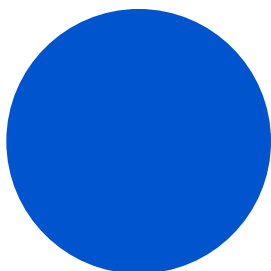
Du kan gøre en forskel

Som leder skal du ikke være ekspert i diagnoser, men du bør have blik for de rammer, som kan påvirke dine neurodivergente medarbejdere positivt og negativt.

I guiden får du nogle grundlæggende greb og værktøjer, som gør arbejdslivet lettere for dig som leder, for arbejdsfællesskabet og for dine medarbejdere med neurodivergens.

Vi håber, guiden vil give dig inspiration til at skabe gode rammer for dine medarbejdere, også når det kræver særlige hensyn.

God læselyst – og husk, at du altid kan tage fat i os i Djøf, hvis du får brug for ledersparring.



¹Hans Knudsen Instituttet.

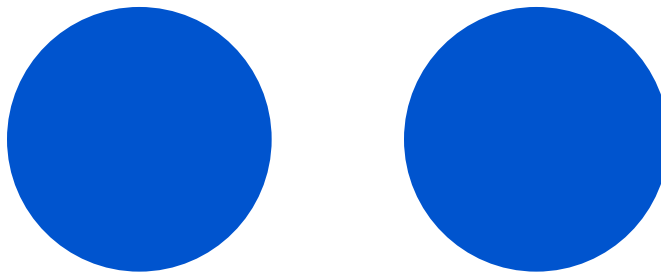
Hvad er neurodivergens?

Ordet neurodivergens bruges til at beskrive hjerner, som fungerer anderledes end flertallets. Fx måden man tænker, føler, handler, lærer, kommunikerer, bearbejder eller sanser på. Diagnoser kan bl.a. være ADHD, autisme, dysleksi, tourettes, angst, misofoni eller OCD.

Neurodivergens er ikke en sygdom, og neurodivergente er ikke mindre intelligente end neurotypiske. De er bare anderledes end flertallet.

Cirka 20% af verdens befolkning er neurodivergente, og det gælder også i Danmark. I generation Z, der er født mellem 1995 og 2012, er der endnu flere, der identificerer sig som neurodivergente. Nogle får en diagnose allerede som børn, men mange får den først som voksne, de såkaldte sen-diagnosticerede².

En del neurodivergente står uden for arbejdsmarkedet. Ofte fordi deres måde at være på ikke altid passer ind i de gængse rammer, og de derfor oplever ikke at blive rummet på arbejdspladserne. Som leder kan du være med til at ændre på det.



² Hans Knudsen Institutet.



Om begrebet neurodivergens i denne guide

Vores guide er lavet i samarbejde med Hans Knudsen Institutet (HKI), som har stor erfaring med at støtte neurodivergente på og uden for arbejdsmarkedet og i at rådgive arbejdspladser. Rådene i guiden bygger derfor på analyser og fakta fra HKI med udgangspunkt i personer med autisme og ADHD. Antallet af personer i Danmark, der får netop de to diagnoser, er nemlig støt stigende. Men rådene kan også bruges til at lede andre typer neurodivergente medarbejdere.

Det er et komplekst emne at beskrive på kort plads. Derfor vil nogle emner blive beskrevet meget kort og kan forekomme generaliserede. I praksis er det vigtigt at huske, at alle neurodivergente er forskellige, og det derfor er centralt for god ledelse at lytte til og tage udgangspunkt i det, som den enkelte oplever.

1

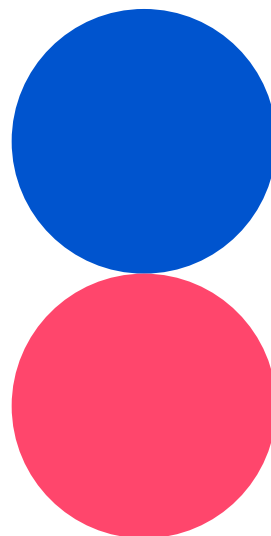
Rummelig rekruttering tiltrækker flere

Det første skridt mod at blive en bedre arbejdsplads for neurodivergente er at sørge for, at de føler sig velkomne allerede, når I søger nye medarbejdere. I takt med at stadig flere identificerer sig som neurodivergente, vil rummelighed og fleksibilitet desuden blive vigtigere i konkurrencen om de kloge hoveder. Som leder kan du derfor begynde med at se på, hvordan I rekrutterer i dag – alt fra jobopslag til ansættelsesproces.

Vær konkret i jobopslaget

Det er helt normalt at se jobopslag med mange metaforer. Fx skal du kunne "have mange bolde i luften", og vi er en arbejdsplads med "højt til loftet". Den slags formuleringer kan virke ukonkrete for alle. Men for personer med ADHD eller autisme kan de være decideret meningsløse, fordi de ofte tænker konkret og ikke altid forstår billedsprog og underliggende budskaber.

Vil du have flere ansøgere med neurodivergente hjerner til at søge stillingen, så drop flosklerne. I stedet for bolde i luften, så skriv fx at, "når der er travlt, skal du kunne løse flere typer arbejdsopgaver i løbet af en uge, fx X, Y og Z". Oplys også gerne, hvor lang ansøgningen skal være i sider eller tegn.



Beskriv arbejdspladsen

Personer med neurodivergens kan være mere følsomme over for fx larm, lys eller lugte. Skriv derfor gerne fakta om, hvordan I arbejder.

- Er der faste eller fleksible arbejdstider?
- Arbejder I i storrumskontor og hvis ja, er der stillezoner?
- Kan man arbejde hjemmefra?
- Kan man få en fast plads på kontoret, eller er det først til mølle-pladser?
- Er I meget sociale og ser helst, at man deltager, eller er I fleksible omkring det?

Jo mere konkret jobopslaget er, jo nemmere er det for en person med fx ADHD eller autisme at forestille sig, om det er et job for dem, og at søge stillingen. Overvej gerne på forhånd, hvor fleksible I kan være, hvis den kandidat, I vil ansætte, har et særligt behov.

Forbered jobsamtalen

Når du inviterer til jobsamtale, vil mange personer med neurodivergens føle mere ro og overskud, hvis de ved, hvad der skal ske. Derfor kan du gøre det til en vane at sende spørgsmål på forhånd og gerne bede dine kandidater løse en case, som I kan tale ud fra til jobsamtalen. Oplys også altid hvem og hvor mange, der er med til samtalen, og hvor I skal være.

Alle disse greb vil fungere godt for flertallet, men vil særligt sørge for, at personer med neurodivergens føler sig rummet og tryk i din rekruttering.

SPØRG – MEN ALDRIG DIREKTE

Du må aldrig stille direkte spørgsmål om diagnoser. Men under jobsamtalen kan du spørge, om der er forhold, I skal være opmærksomme på, som kan have betydning for ansøgerens evne til at løse arbejdsopgaverne. Så kan ansøgeren vurdere, om der er noget relevant at fortælle.

2

Onboarding med plads til forskellighed

Den første tid i et nyt job er overvældende for alle, men kan i særlig grad være det for neurodivergente medarbejdere, som bliver mere påvirkede af, at meget er ukendt. Derfor kan rammerne under introduktionen til jobbet være en stor hjælp.

Generelt peger undersøgelser³ på, at en god onboarding er med til at sikre, at medarbejdere trives bedre og bliver længere i jobbet – uanset om de er neurodivergente eller ej. Men der er knapper, du kan skrue på, så jeres onboarding tilgodeser medarbejdere med neurodivergens.

Hav en klar køreplan

Det allervigtigste er, at du som leder eller HR-ansvarlig er konkret, og at så meget information som muligt også bliver givet på skrift – i stedet for kun mundtligt. Så kan din nye medarbejder bearbejde informationerne på sin egen måde, og I minimerer risikoen for misforståelser. Lav gerne et skriftligt overblik for introforløbet – eventuelt printet ud – så medarbejderen kan se, hvad der skal ske.

Inddrag din nye medarbejder

Det er også en god ide at sende et spørgeskema inden jobstart, som spørger til, hvordan din kommende medarbejder trives bedst i sit arbejde. Det kan være nyttigt for alle, men vil give en ekstra tryghed for personer med neurodivergens.

Du kan fx spørge om:

- Arbejder du bedst i rum med mange andre, med få kolleger eller helt alene?
- Har du brug for hjemmearbejde?
- Vil du gerne spise frokost sammen med andre eller alene?
- Trives du bedst med 1-1 samtaler tit eller sjældent?

Du kan også skrive lidt om hverdagen på jeres arbejdsplads. Fortæl gerne, om der er et diversitetsprogram, netværk for medarbejderne eller andre inkluderende tilbud.

Tag udgangspunkt i det mulige

Det er klart, at ikke alle arbejdspladser kan imødekomme alle krav, men du kan stille spørgsmål inden for de rammer, som jeres arbejdsplads tilbyder. På den måde giver du din nye medarbejder de bedste muligheder for at føle sig velkommen og rummet, og til at blive den bedste professionelle udgave af sig selv.

³ Onboarding can make or break a new hire's experience af Sinazo Sibisi og Gys Kappers, Harvard Business Review, 2022.



Kender du de 10 H'er?

De 10 H'er er et godt værktøj, når du leder personer med neurodivergens. Det hjælper med at strukturere arbejdet og giver tryghed i alt fra opgaver til julefrokoster.

Udfyld de 10 punkter på skrift, og del dem med din medarbejder.

1. Hvad skal jeg lave? (Indhold)
2. Hvorfor skal jeg lave det? (Mening)
3. Hvordan skal jeg lave det? (Metode)
4. Hvor skal jeg lave det? (Placering)
5. Hvornår skal jeg lave det? (Tidspunkt)
6. Hvor længe skal jeg lave det? (Tidshorisont)
7. Hvem skal jeg lave det med? (Personer)
8. Hvem kan jeg få hjælp af, hvis jeg får brug for det? (Personer)
9. Hvordan ved jeg, at det er godt nok/at jeg er færdig? (Indhold)
10. Hvad skal jeg lave bagefter? (Indhold)

Kilde: Hans Knudsen Institut

3

Skab en god hverdag

Det kan være opslidende som medarbejder hver dag at skulle præstere i rammer, man ikke rigtig trives i. Det koster energi at maskere sin forskellighed og skjule, at man tænker og sanser på en anden måde end kollegerne – og det øger risikoen for stress og udbrændthed og for ikke at kunne yde sit bedste. Alligevel fortæller næsten halvdelen af personer med neurodivergens på arbejdsmarkedet ikke noget til deres leder⁴.

Som leder kan du starte med at være åben om forskelligheder på arbejdspladsen – også neurodivergens. Du kan selv gå foran og skabe en kultur, hvor det er ok at tale om, hvordan man har det, og hvor ledelsen fortæller om eventuelle tilbud på arbejdspladsen, der fremmer rummelighed og diversitet. Fx netværk for neurodivergente. Så viser du, at forskelligheder er velkomne.



ARRANGEMENTER FOR LEDERE

Som medlem har du fri adgang til arrangementer og webinarer, der styrker dit lederskab. Se, hvad der er på programmet i vores [kalender](#).

⁴Hans Knudsen Instituttet

Vær nysgerrig på behov

Du kan også gøre en stor forskel 1-1 med dine medarbejdere. Måske fornemmer du, at en medarbejder ikke trives eller præsterer, som vedkommende kunne? Hvis du vil spore dig ind på, om det handler om neurodivergens, kan du spørge til vedkommendes trivsel, behov og oplevelse af rammerne for at løse sine opgaver.

Du må aldrig spørge direkte, om en medarbejder har en diagnose, eller på andre måder indikere, at du tror, vedkommende har det. Så bryder du loven. Men du kan stille nysgerrige spørgsmål, som giver mulighed for at ændre rammerne:

- Jeg har lagt mærke til, at du ikke spiser frokost med de andre. Er det sådan, du har det bedst?
- Vi holder jo jævnligt fredagsbar. Er det noget, du kan lide at komme til? Eller foretrækker du at være sammen i mindre grupper?
- Du arbejder meget hjemmefra/om natten/tidligt. Er det sådan, du har det bedst?
- Er der noget her på kontoret, vi kunne gøre, så du kunne arbejde mere herfra? Fx en anden plads? Andre mødetider?
- Nogle gange får jeg tingene lidt sent fra dig. Er der noget, vi kan gøre, for at du bedre kan nå det?
- Du kommer tit med rigtig mange idéer på møder. Jeg har tænkt på, at du kunne skrive dem ned i stedet og sende dem til mig efter mødet. Så kan vi sikre, at du får dine idéer ud, men at alle i teamet får taletid på møderne.

Vær konkret, brug eksempler og undlad at tolke eller dømme, fx "Du virker ikke som den sociale type", eller "Du har svært ved at være stille". Kom gerne med konkrete forslag til løsninger frem for kun at spørge, hvad din medarbejder selv tror, der er brug for. Mange personer med autisme eller ADHD synes, det kan være diffust eller uklart, og du vil ikke nødvendigvis få et brugbart svar.

40% TIER OM DERES DIAGNOSE

Der er fortsat meget stigma forbundet med at være neurodivergent. Mange frygter at blive opfattet som mindre intelligente, ufleksible, besværlige eller underlige – selvom neurodivergent bare betyder, at du tænker, føler, sanser eller kommunikerer på en anden måde end gennemsnittet. 40% af medarbejdere med neurodivergens har derfor ikke fortalt deres arbejdsgiver om det.

Kilde: Hans Knudsen Institut

Hjerner med styrker og sårbarheder

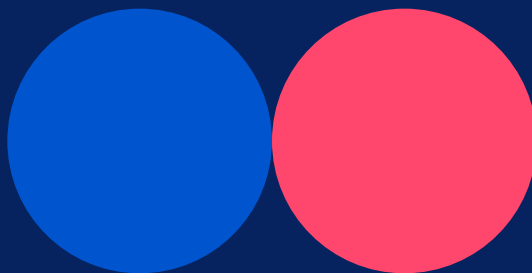
Neurodivergente medarbejdere kan være en stor styrke for dit team, hvis du som leder formår at sætte deres evner rigtigt i spil. De kan fx bidrage med:

- et skarpt blik for mønstre og sammenhænge, som andre let overser
- øje for selv de mindste detaljer
- en vedholdenhed, der driver opgaverne helt i mål
- dyb faglighed eller specialviden
- kreative idéer og nye vinkler på gamle udfordringer
- evnen til at tænke og formidle visuelt.

Da de fleste arbejdspladser er indrettet efter den neurotypiske hjerne, kan personer med neurodivergens opleve udfordringer på jobbet. Fx:

- overbelastning af sanser på grund af støj, lys eller mange visuelle indtryk
- sociale udfordringer, fordi sociale signaler aflæses anderledes, eller det er svært at deltage i nogle typer sociale aktiviteter
- udfordringer med at planlægge, organisere og overholde deadlines på samme måde som andre.

De udfordringer kan, hvis der ikke bliver taget højde for dem i hverdagen, føre til stress, nedsat trivsel, udbændthed og i sidste ende, at medarbejderen siger op.



4 Balancen mellem særbehov og fællesskabet

Mange ledere føler sig udfordrede af at skulle tilbyde anderledes behandling til nogle medarbejdere. For hvad gør det ved fællesskabet og de andre medarbejders følelse af retfærdighed?

Det kan fx føles lettere som kollega at acceptere, at en person, der sidder i kørestol eller ser dårligt, har svært ved at komme til møder til tiden. Fordi, du kan se udfordringen. Anderledes er det med neurodivergente, som har mere usynlige behov og forskelligheder. Men det er vigtigt at tale om det for at sikre velfungerende teams og arbejdsfællesskaber, hvor I bruger jeres styrker og ikke bliver irriterede på hinanden.

Brug forskelligheder som styrker

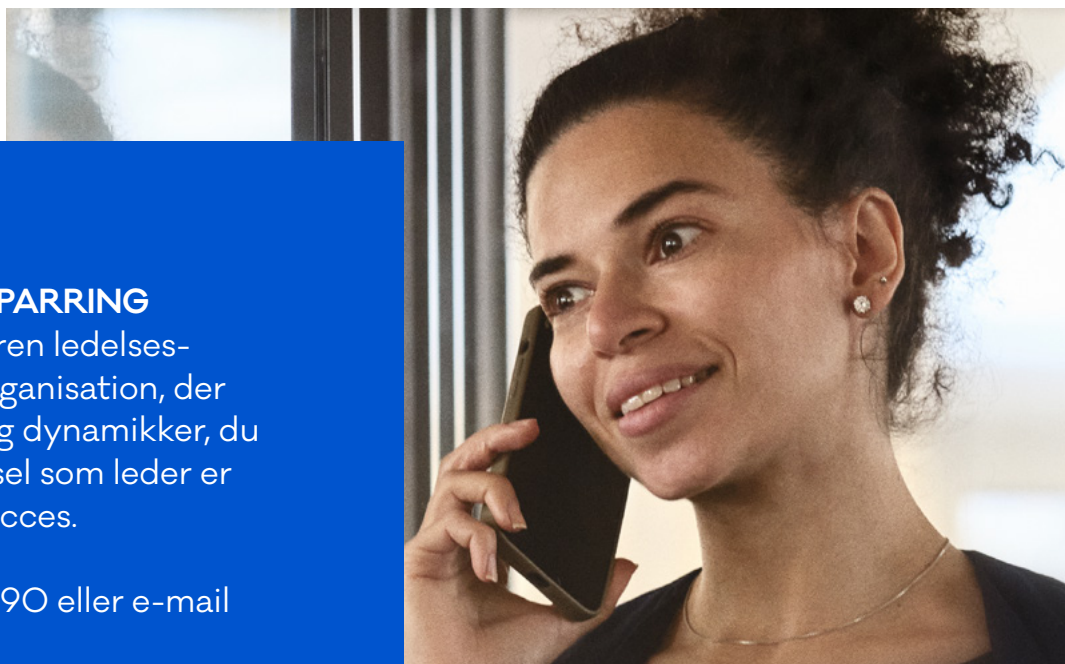
Som leder er det vigtigt at huske, at alle ikke behøver at være ens og måles på samme adfærd, bidrag og resultater. En person med ADHD kan måske tænke ud af boksen, udvikle og få ting til at ske hurtigt, men skal måske ikke have opgaven med at detailstyre mange og lange projekter. En person med autisme kan være virkelig dygtig til fordybelse og præcision, men er måske ikke stærk, når I brainstormer.

Tal i teamet om, hvad jeres forskellige styrker er, og hvor de bedst bliver bragt i spil, så I supplerer hinanden og undgår at bruge ressourcer der, hvor I ikke er stærke.

FÅ PERSONLIG LEDERSPARRING

Tal fortroligt med en erfaren ledelseskonsulent uden for din organisation, der forstår de udfordringer og dynamikker, du står i – og ved, at din trivsel som leder er afgørende for teamets succes.

Book på telefon 36 91 91 90 eller e-mail ledersparring@djoef.dk



Tal om den varme kartoffel

Personer med autisme eller ADHD kan fx have en anden tidsstyring end flertallet, måske overdreven tidsstyring eller ingen tidsstyring. Deres måde at deltage i møder kan også være anderledes. De kan fylde virkelig meget – eller slet intet. Eller måske arbejder de bedst på andre tidspunkter end de typiske. Derfor er det vigtigt, at I kan være åbne om det.

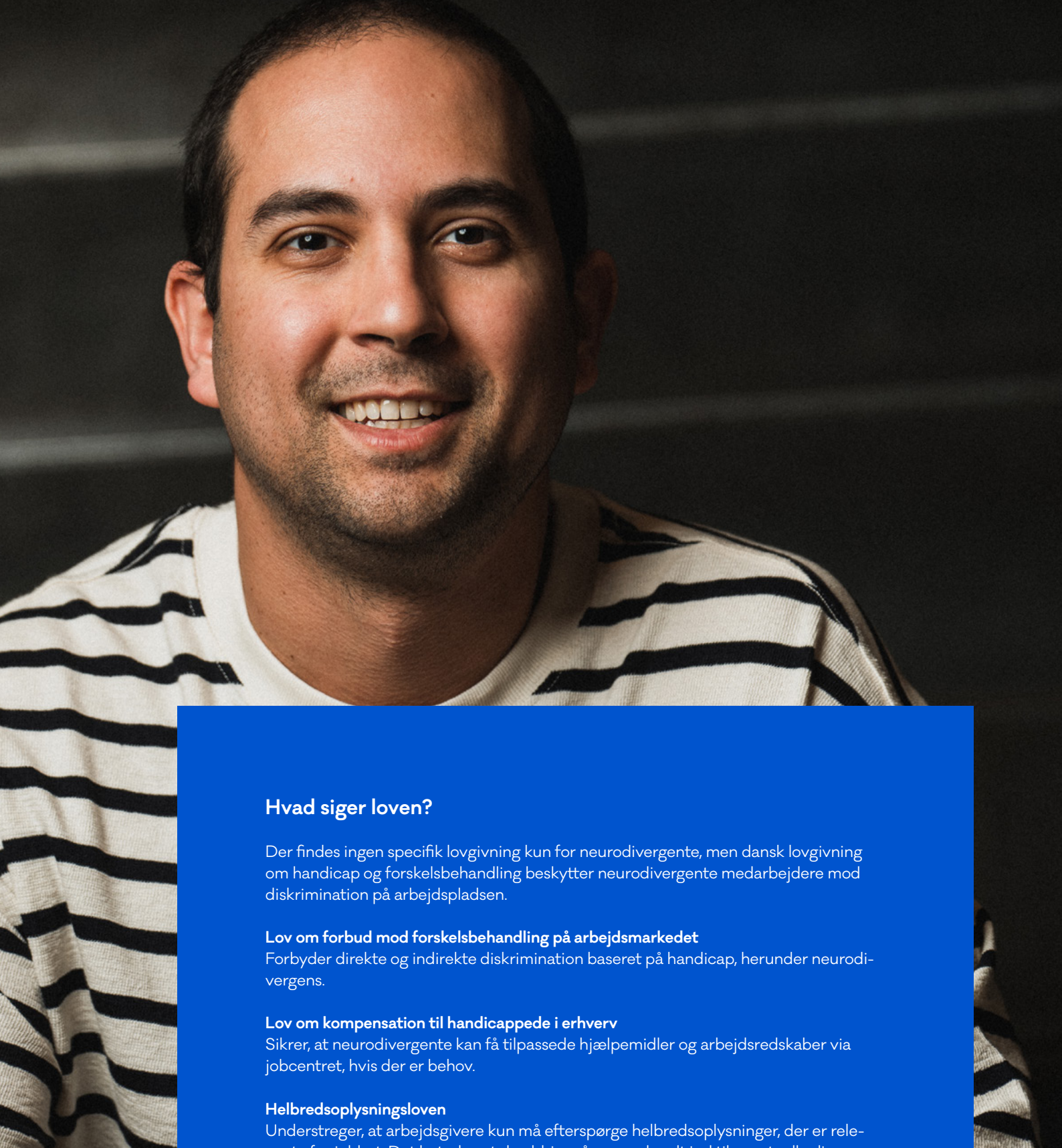
Du må naturligvis gerne tale med din medarbejder om uhensigtsmæssige vaner fx dårlig tidsstyring eller forstyrrelser på møder, hvis du gør det med nysgerrighed og respekt. Det gør det nemmere, hvis du har en relation til medarbejderen, der bygger på rummelighed og tillid, og du er åben for at justere på nogle rammer.

Sæt struktur på jeres møder

Der er forskellige greb, du kan bruge til at få det bedste ud af møderne i dit team:

- Giv alle mødeindkaldelser en sigende overskrift og en dagsorden, der forklarer, hvad der skal ske på mødet, og hvem der skal bidrage med hvad.
- Snak i teamet om at hjælpe hinanden med at komme til tiden. Fx med et venligt prik på skulderen, hvis en kollega sidder ved skærmen et minut før, mødet begynder.
- Brug distribueret taletid, bordrunder og generel mødestyring, hvis du oplever stor talestrøm eller indadvendthed hos nogle medarbejdere under møder.
- Undlad eventuelt at lægge vigtige møder først på arbejdsdagen, hvis nogle medarbejdere har svært ved at møde tidligt. Og lav hybridmøder, så alle har mulighed for at deltage hjemmefra, eller hvis nogen har brug for at sidde mere alene på kontoret.





Hvad siger loven?

Der findes ingen specifik lovgivning kun for neurodivergente, men dansk lovgivning om handicap og forskelsbehandling beskytter neurodivergente medarbejdere mod diskrimination på arbejdspladsen.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Forbyder direkte og indirekte diskrimination baseret på handicap, herunder neurodivergens.

Lov om compensation til handicappede i erhverv

Sikrer, at neurodivergente kan få tilpassede hjælpemidler og arbejdsredskaber via jobcentret, hvis der er behov.

Helbredsoplysningsloven

Understreger, at arbejdsgivere kun må efterspørge helbredsoplysninger, der er relevante for jobbet. Det betyder, at du aldrig må spørge bredt ind til eventuelle diagnoser.

Det må du gerne

- Du må gerne spørge generelt til, om der er forhold eller hensyn, I som virksomhed bør kende til og være opmærksomme på, for at medarbejderen kan trives og udføre sit arbejde bedst muligt.
- Du må også gerne fortælle, at virksomheden har fokus på inklusion og tilpasning, så medarbejderen selv kan vælge, om vedkommende vil dele oplysninger.

5

Tre ledelsesdilemmaer du ikke er alene om

Det er ingen let lederopgave at sætte sig ind i og tage hensyn til alle ansattes behov. Her er tre eksempler på områder, hvor mange ledere føler sig udfordrede, når det handler om neurodivergente medarbejdere.

1. Når behov og virkelighed støder sammen

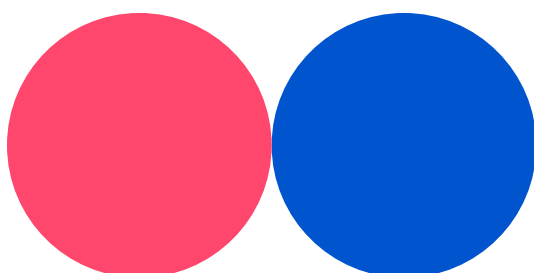
Som leder kan du måske ikke imødekomme din neurodivergente medarbejders behov rent praktisk, fx natarbejde, hjemmearbejde, enekontor eller andre mødetider. Eller måske kan du se, at der er opgaver, som ikke bliver løst. I begge tilfælde er der selvfølgelig en grænse for, hvor langt du kan gå for at imødekomme særlige behov – og det er vigtigt, at du tager en ærlig og respektfuld samtale om det. Måske er der andre ting, I kan gøre, så det alligevel fungerer. Bare det at tale om det og være lydhør kan gøre, at din medarbejder trives bedre og dermed præsterer bedre til alles fordel.

Men i sidste instans kan det også være, I må se på, om medarbejderen måske skal lave noget andet i virksomheden, eller om jobbet og arbejdspladsen nu også er det rigtige match.

2. Når hensyn vækker undren hos andre

Det kan opleves som en svær ledelsesopgave at stå på mål for, at nogle medarbejdere får særlige rammer og vilkår. Nogle synes måske, at du forfordeler andre, og det kan skabe murren i krogene, især hvis I ikke taler om det. Men husk på, at du som leder også ville tage hensyn, hvis det handlede om fx graviditet, stress, sygdom, arbejdsskader eller ønsker om orlov.

Alle medarbejdere kan i forskellige faser af livet få behov for forskellige hensyn for at kunne passe deres arbejde optimalt. At behandle folk lige er aldrig at behandle dem ens, og det er tit nyttigt at tage den samtale åbent med dine medarbejdere.

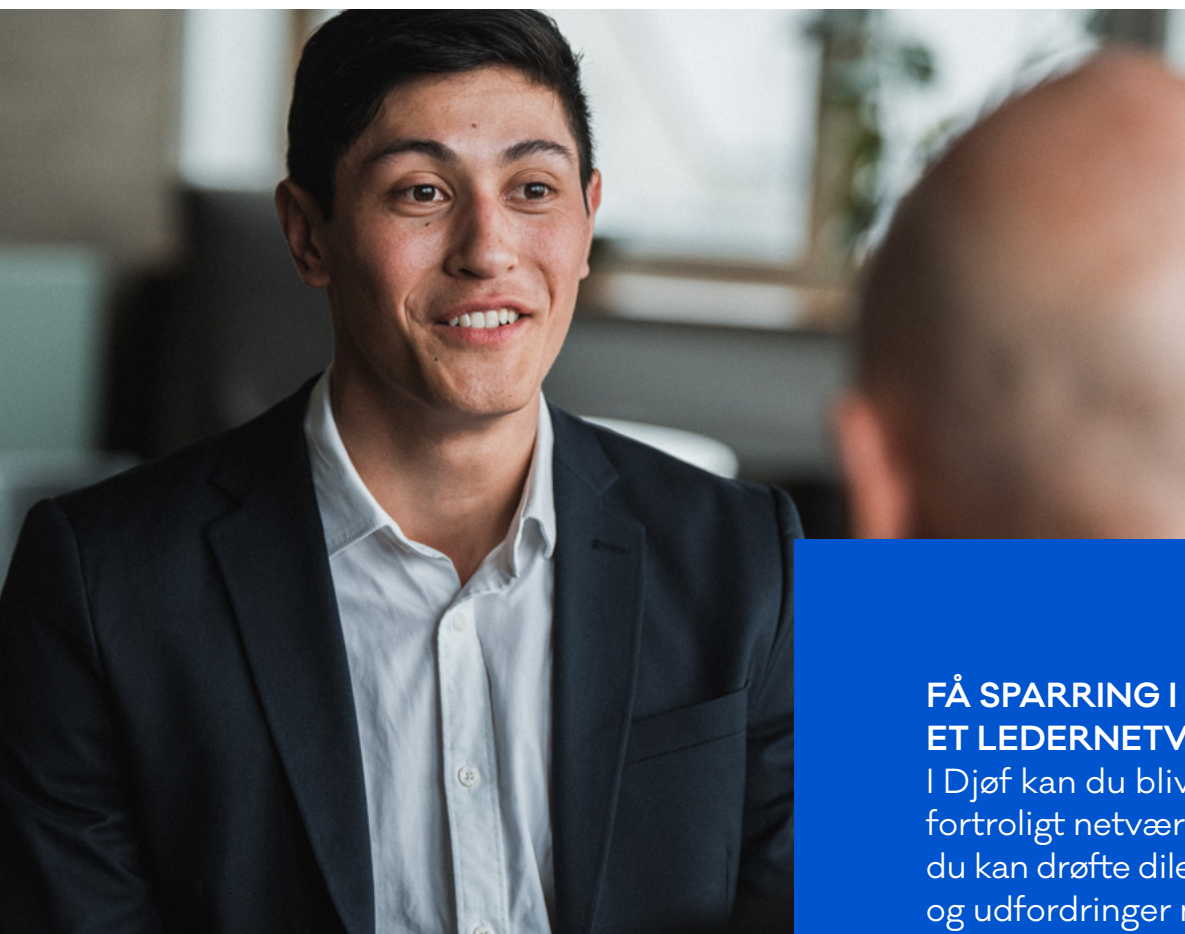


3. Når ansvaret for trivsel er uklart

Det kan være svært at vide, hvor grænsen går mellem din ledelsesopgave og din medarbejders medansvar for sin egen trivsel og opgaveløsning. Hvis du oplever, at det er vanskeligt at tage ansvar og rumme en medarbejders udvikling, kan det være en god idé at hente bistand udefra. Det kan være en stor hjælp at tilbyde din medarbejder et selvafklaringsforløb, hvis vedkommende ikke har fået det.

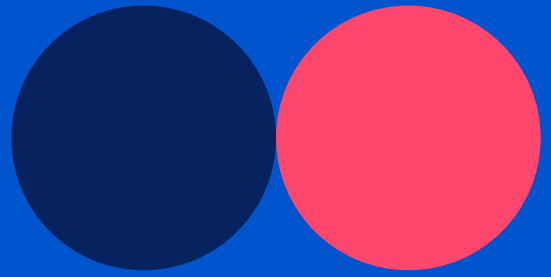
Mange med neurodivergens, diagnosticeret eller udiagnosticeret, er ikke altid selv klar over, hvad der belaster dem, og hvad de selv kan gøre for at aflaste det. Der findes konsulenter, der kan give coaching og afklaringsforløb ude i jeres virksomhed, eller I kan finde eksterne forløb. Du kan også tage et kursus i ledelse af neurodivergente, som kan give dig en bedre idé om, hvad du kan gøre, og hvad du kan bede dine medarbejdere om.

Noget skal måske også bringes videre til din egen ledelse. Fx forslag om initiativer på tværs af organisationen som netværk, infomøder og fælles lederkurser.



FÅ SPARRING I ET LEDERNETVÆRK

I Djøf kan du blive en del af et fortroligt netværk af ledere, som du kan drøfte dilemmaer, nye idéer og udfordringer med.



10 gode råd til dig som leder

1. Skab et trygt arbejdsmiljø

Giv plads til at tale om styrker, svagheder og præferencer. Du kan selv gå foran ved at fortælle, hvordan det skaber værdi for arbejdspladsen, når I er forskellige.

2. Tal om styrken ved forskellighed

Det er naturligt, at forskellige medarbejdere har forskellige behov. Sig højt, at du vil behandle folk lige ved ikke at behandle dem ens – nogle trives fx i et storrumskontor, andre har brug for at sidde uforstyrret.

3. Lyt til den enkelte

Sørg for, at du som leder kan identificere de hensyn, som er relevante for den enkelte medarbejders trivsel og arbejdsevne.

4. Skab tydelighed og struktur

Tydelige strukturer er afgørende for, at dine neurodivergente medarbejdere trives, og det er en fordel for alle, når du er tydelig om, hvad du forventer.

5. Sørg for åben og direkte kommunikation

Beskriv opgaver og forventninger klart og utvetydigt.

6. Brug skriftlig kommunikation

Særligt når du giver opgaver og fortæller om dine forventninger. Det giver medarbejderen mulighed for at gå tilbage og genlæse det aftalte, og det giver ro.

7. Tilbyd fleksibel arbejdstid

Tilrettelæg arbejdsdagen fleksibelt og skab mulighed for hjemmearbejde, hvis det er muligt på jeres arbejdsplads.

8. Sørg for sansekompensering

Sanser kan blive overbelastede hos mange neurodivergente, så undersøg, om I kan skabe stillezoner, afskærmning og behageligt lys.

9. Skab rammer for det sociale

Giv plads til forskellige behov, fx mulighed for at gå en tur i frokostpausen eller kun deltage i dele af en julefrokost.

10. Udbred viden om neurodivergens på arbejdspladsen

Når flere får indsigt, øger det forståelsen og tolerancen.



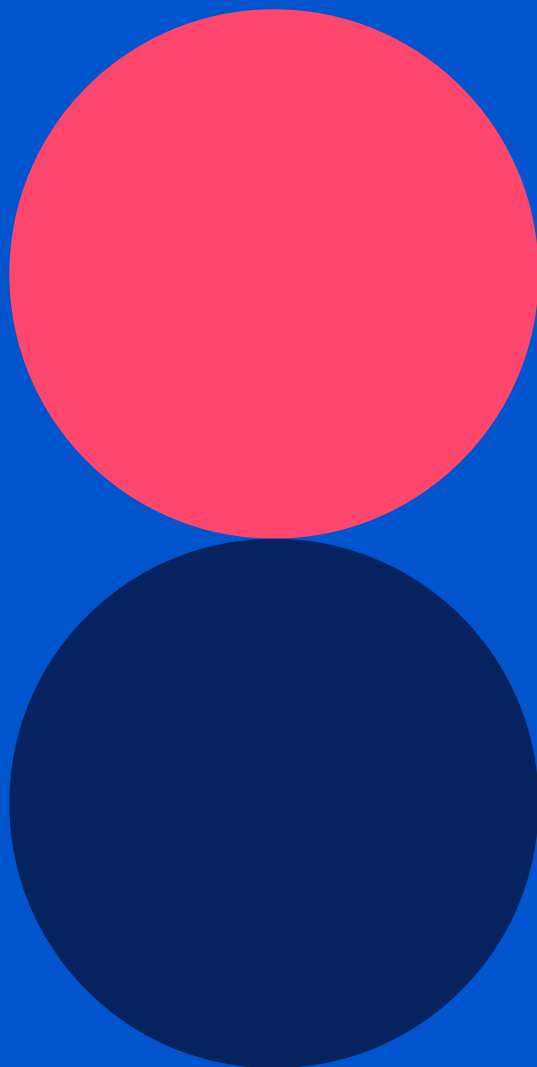
BRUG DJØF SOM LEDER

Som medlem får du adgang til alt det, der styrker dig i din ledelse. Du kan fx få:

- fortrolig ledersparring med erfarne konsulenter om din trivsel og rolle, dit personlige lederskab og ledelsesrum og konflikter i ledelse
- faglige vitaminer, der udvikler dig som leder – fx netværk, kurser, arrangementer, månedlige ledermails og mentorordninger
- karrieresparring om dine næste skridt og jobovervejelser
- rådgivning om løn, kontrakt og vilkår
- hjælp til at skærpe din profil, når du søger dit næste lederjob.

Vil du se, om Djøf er noget for dig, kan du prøve vores ledertilbud i tre måneder – gratis og helt uforpligtende.

→ **Prøv Djøf i 3 måneder for 0 kr.**



Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk