

# Bilag A

## Dokumentation

*Metode, spørgeskema og figurtabeller*

Dette bilag dokumenterer undersøgelsens metode, spørgeskemaet og de fulde figurtabeller. Al fortolkning og diskussion af resultaterne fremgår af rapportens kapitel 6. De fulde krydstabeller for hver figur findes bagest i afsnittet Figurtabeller. Figurnumrene følger rapportens nummerering.



Din  
Sundhedsfaglige  
A-kasse

*Med dig hele arbejdslivet*

## Undersøgelsens metode

---

Dette afsnit beskriver undersøgelsens design, dataindsamling, datagrundlag samt centrale analyse- og databehandlingsvalg. Al fortolkning og diskussion af resultaterne fremgår af rapportens kapitel 6; dette afsnit dokumenterer alene design, data og metode.

### 1 Undersøgelsens grundlag

Afsnittet beskriver, hvordan undersøgelsen er gennemført, hvordan gruppen af neurodivergente er afgrænset, og hvordan svarprocent, respondentsammensætning og etiske hensyn er håndteret.

#### 1.1 Undersøgelsesdesign og dataindsamling

Undersøgelsen er gennemført som en online spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i Din Sundhedsfaglige A-kasse. Medlemmer blev inviteret via e-mail med link til spørgeskemaet. Dataindsamlingen foregik fra 15. september 2025 til 20. oktober 2025, og der blev udsendt op til 4 påmindelser.

I alt blev 39.698 medlemmer inviteret (1.713 ledige og 37.985 beskæftigede), og 4.037 medlemmer besvarede spørgeskemaet. Der blev ved lodtrækning udloddet 5 gavekort á 500 kr. ved deltagelse i undersøgelsen.

Spørgeskemaet bestod af 35 spørgsmål, og hele spørgeskemaet kan ses i afsnittet Spørgeskema.

#### 1.2 Udbredelsen af ADHD, ADD og/eller autisme

På det indledende spørgsmål (Har du ADHD, ADD eller autisme enten med formel diagnose eller ud fra egen vurdering?) svarer i alt 18% af respondenterne *ja*, mens 9% svarer *ved ikke*, og 73% svarer *nej*.

Af forsigtigheds- og robusthedshensyn ses i rapporten bort fra *ved ikke*-respondenterne, da disse hverken kan placeres entydigt som neurodivergente eller neurotypiske.

De 18% er et minimumstal i den forstand, at gruppen, der svarer ved ikke, kun kan rykke andelen op. Om svarmønster og repræsentativitet samlet trækker tallet op eller ned, behandles i rapportens kapitel 6.

Andelen af *ja*-respondenter var 16% blandt beskæftigede, og 31% blandt ledige. Svarprocenten var 15% blandt de inviterede ledige mod 10% blandt de beskæftigede.

Den samlede vurdering af, hvad afgrænsning, svarmønster og respondentsammensætning betyder for fortolkningen af de 18% – herunder sammenligningen med Hans Knudsen Instituttets undersøgelse og de internationale estimater – fremgår af diskussionen i kapitel 6.

### 1.3 Metodisk refleksion: Selektionsbias og svarprocent

Respondenterne er ikke et tilfældigt udtræk: de inviterede medlemmer har selv valgt at deltage. Med en svarprocent på 10% og frivillig deltagelse er der derfor anledning til overvejelser om selektionsbias i to modsatrettede retninger.

#### *Interesse-bias*

Det er sandsynligt, at emnet neurodivergens i sundhedsvæsnen i særlig grad har tiltrukket respondenter, der selv er neurodivergente eller har personlige erfaringer med emnet. Denne mekanisme kan trække undersøgelsens andel af neurodivergente op i forhold til den samlede gruppe af sundhedsfaglige.

#### *Gennemførelsesbarriere*

Omvendt stiller spørgeskemaet med sine 35 spørgsmål krav til koncentration, udholdenhed og overblik, som netop kan udgøre en barriere for dele af den neurodivergente målgruppe. For personer med ADHD eller ADD, hvor koncentrationsbesvær og vanskeligheder med at fastholde opmærksomhed over længere tid er kernesymptomer, kan gennemførelsen opleves markant mere krævende. Det er derfor muligt, at de mest udfordrede neurodivergente er underrepræsenterede.

#### *Opsummering af de to mekanismer*

De to mekanismer trækker i hver sin retning, og det er ikke muligt at afgøre, hvilken der dominerer. Den samlede vurdering af, hvad selektionsbias og repræsentativitet betyder for fortolkningen af de 18%, fremgår af diskussionen i kapitel 6. Resultaterne gælder for de neurodivergente medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, og kan ikke uden videre overføres til alle neurodivergente eller til alle medlemmer af Din Sundhedsfaglige A-kasse.

### 1.4 Respondentsammensætning og repræsentativitet

I forhold til alder, faggruppe og beskæftigelsesstatus afviger de 4.037 respondenter fra medlemsbasen, hvilket fremgår af sammenholdningen nedenfor. Den samlede betydning for fortolkningen af de 18% behandles i kapitel 6.

Tabellen sammenligner respondenternes sammensætning med medlemmernes.

Variabel	Kategori	Respondenter	Medlemmer	Forskel (pp)
Køn	Kvinder	91%	91%	0
Ledighed	Ledige	6%	2%	+4
Medlemstype	Studerende	4%	8%	-4
Alder	18–29 år	11%	18%	-7
	30–39 år	20%	28%	-8
	40–49 år	23%	21%	+2
	50–59 år	30%	20%	+10
	60+ år	16%	13%	+3
Faggruppe	Sygeplejerske	27%	63%	-36
	Fysioterapeut	21%	14%	+7

Variabel	Kategori	Respondenter	Medlemmer	Forskel (pp)
	Ergoterapeut	22%	10%	+12
	Bioanalytiker	17%	7%	+10
	Jordemoder	6%	3%	+3
	Radiograf	6%	3%	+3
	Psykiater MPF	1%	0%	+1
Region	Hovedstaden	26%	28%	-2
	Midtjylland	27%	26%	+1
	Syddanmark	22%	22%	0
	Sjælland	14%	13%	+1
	Nordjylland	11%	11%	0

Forskel er angivet i procentpoint og beregnet på de afrundede andele. Andelen af ledige medlemmer er knap 2%. En  $\chi^2$ -test for afvigelse fra medlemsfordelingen er signifikant for ledighed, medlemstype og alder (alle  $p < 0,001$ ), mens køn ikke afviger signifikant ( $p = 0,38$ ).

Afvigelsen i forhold til ledighed kan forklares ved, at alle ledige medlemmer blev inviteret, mens 39% af de beskæftigede medlemmer blev inviteret. Ledige er derfor overrepræsenteret blandt respondenterne både ved design og ved en højere svarprocent (15% mod 10%, jf. afsnit 1.2). Ledige udgør 6% af respondenterne mod knap 2% af medlemmerne, altså omtrent tre gange så mange. Da ledige samtidig har en højere *ja*-andel (31% mod 16%), trækker overrepræsentationen isoleret set andelen af neurodivergente op. Fordi de ledige udgør en lille del af respondenterne, er effekten på det samlede tal begrænset.

I forhold til de studerende ses en modsatrettet tendens. Studerende udgør 4% af respondenterne mod knap 8% af medlemmerne. Studerende har en høj *ja*-andel (32%), så deres underrepræsentation kan forventes at trække andelen af *ja*-svar en anelse ned.

Den største afvigelse ses i forhold til alder. Respondenterne er ældre end medlemskredsen: De 18–39-årige er underrepræsenteret, og de 50–59-årige fylder 30% mod 20% blandt medlemmerne. Det er afgørende, fordi *ja*-andelen falder stejlt med alderen.

Faggruppefordelingen afviger markant. Sygeplejersker udgør 27% af respondenterne mod 63% af medlemmerne, mens ergoterapeuter, bioanalytikere og fysioterapeuter er tilsvarende overrepræsenteret. Skævheden skyldes, at faggrupperne ikke er inviteret i samme omfang. Regionalt ligger respondenterne derimod tæt på medlemskredsen, hvor den største afvigelse er 2 procentpoint.

Tabellen viser *ja*-andelen i hver aldersgruppe.

Aldersgruppe	<i>Ja</i> -andel	N
18–29 år	38%	463
30–39 år	31%	801
40–49 år	17%	924
50–59 år	10%	1.202
60+ år	3%	647

Andelen, der angiver neurodivergens, er stabil på tværs af regioner (figur 1.5).

Isoleret set trækker aldersskævheden andelen af neurodivergente ned, fordi de yngre grupper med de højeste *ja*-andele er underrepræsenteret. Afvigelserne på ledighed, medlemstype og alder trækker i hver sin retning og er ikke lige store; den samlede vurdering af, om de 18% ligger over eller under den faktiske udbredelse, fremgår af rapportens kapitel 6.

Tabellen viser det vægtede robusthedstal for andelen af neurodivergente.

Vægtning	Ja-andel
Uvægtet (rapportens tal)	18%
Vægtet på alder	21%
Vægtet på ledighed	17%
Vægtet på alder og ledighed (robusthedstal)	21%

Anm.: Vægtene er beregnet ved iterativ proportional tilpasning til medlemskredsens sammensætning på alder og ledighed – de to baggrundstræk, hvor respondenterne afviger statistisk sikkert (begge  $p < 0,001$ ). Køn ( $p = 0,38$ ) og medlemstype indgår ikke. Vægtene ligger mellem 0,19 og 1,91.  $N = 4.037$ .

Vægtet til medlemskredsens fordeling på alder og ledighed stiger andelen fra 18% til 21%. Stigningen kommer næsten udelukkende fra alder, fordi de yngre grupper med de højeste *ja*-andele er underrepræsenterede blandt respondenterne. Ledighed trækker svagt den anden vej, og vægtning på medlemstype flytter kun tallet marginalt. Robusthedstallet bekræfter, at de 18% ikke er trukket kunstigt op af respondentsammensætningen – den reelle andel ligger snarere lidt højere. Vægtningen retter dog ikke en eventuel skævhed i, hvem der har valgt at svare (jf. afsnit 1.3).

## 1.5 Etik, fortrolighed og databehandling

Deltagelsen i undersøgelsen var frivillig, og medlemmerne kunne afbryde besvarelsen til enhver tid. Ved tilmelding kunne den enkelte selv tage stilling til, om der måtte vendes tilbage med opklarende spørgsmål.

Spørgeskemaet berører oplysninger om helbredsforhold, og besvarelsene er derfor behandlet fortroligt. Data er opbevaret sikkert, kun tilgængelige for de medarbejdere, der arbejder med undersøgelsen, og behandlet efter gældende regler om databeskyttelse (GDPR). Behandlingsgrundlaget er medlemmernes samtykke ved deltagelse.

Resultaterne af rapporteres alene på aggregeret niveau, så enkeltpersoner ikke kan genkendes. Hvor en kategori indeholder så få besvarelser, at det kunne indebære en risiko for genkendelse, fremgår dette af noten under den pågældende figur.

## 2 Begreber og definitioner

Rapporten genbruger og/eller introducerer flere begreber. De vigtigste defineres her for at understøtte læsbarhed og sammenlignelighed.

### Neurodivergens i undersøgelsen og rapporten

I denne undersøgelse anvendes neurodivergens som en samlet betegnelse for ADHD, ADD og autisme. Når rapporten omtaler "neurodivergente", refererer det til respondenter, der har svaret *ja* til undersøgelsens indledende spørgsmål: "Har du ADHD, ADD eller autisme enten med formel diagnose eller ud fra egen vurdering?". Respondenter, der har svaret *nej*, omtales som neurotypiske. Respondenter, der svarer *ved ikke*, placeres i ingen

af de to grupper, jf. afsnit 1.2 og 3.1. Betegnelserne anvendes alene af hensyn til læsbarheden – og absolut ikke for at antyde, at individer kan eller bør reduceres til deres neurologiske indretning.

## Selvrapportering og klinisk diagnose

Opgørelsen bygger på respondenternes egne oplysninger (formel diagnose eller egen vurdering). Resultaterne bygger på, hvad respondenterne selv angiver, og kan ikke sidestilles direkte med klinisk prævalens.

## Afgrænsning: neurodivergens i bred og snæver forstand

Begrebet neurodivergens kan anvendes bredere og fx omfatte dysleksi, dyskalkuli, dyspraxi m.fl. I denne rapport anvendes en afgrænset definition (ADHD, ADD og autisme). Udbredelsestallet kan derfor ikke sammenlignes 1:1 med undersøgelser, der bruger bredere eller snævrere afgrænsninger.

## Neurodivergens som variation – og arbejdslivsbarrierer som kontekst

Rapporten behandler neurodivergens som en variation i måder at tænke, sanse og regulere opmærksomhed på.

## Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed forstås som oplevelsen af at kunne være åben om behov og forskellighed uden bekymring eller frygt for negative konsekvenser. Begrebet er centralt, fordi åbenhed ofte er en forudsætning for, at støtte og tilpasninger kan komme i spil.

## 2.1 Valg om at inkludere både diagnose og egen vurdering

Undersøgelsen medregner både respondenter med en formel diagnose og respondenter, der ud fra egen vurdering har ADHD, ADD eller autisme. Sammenlignelige undersøgelser af neurodivergens på arbejdsmarkedet bruger samme tilgang. Gallup (2025) spørger, om respondenterne er blevet identificeret eller diagnosticeret med en neurodivergent tilstand, netop for at nå en bredere gruppe, der kan have fået oplyst, at de har en tilstand, uden at være klinisk udredt. Hans Knudsen Institutet (2024) bruger samme tilgang i en dansk sammenhæng og spørger, om man identificerer sig som neurodivergent.

Tilgangen afspejler desuden, at lange ventetider på udredning gør det vanskeligt at bruge formel diagnose som eneste kriterium, og at de sundhedsfaglige kan formodes at have gode forudsætninger for at genkende tegn på ADHD, ADD og autisme.

Respondenterne kunne samtidig svare *ved ikke*; den gruppe regnes hverken som neurodivergent eller neurotypisk (jf. afsnit 1.2). Hvad valget betyder for fortolkningen af de 18%, indgår i diskussionen i kapitel 6.

## 3 Datagrundlag, filtre og antal observationer

Analysens udgangspunkt er 4.037 besvarelser. Antallet af observationer (N) varierer på tværs af figurer afhængigt af segmentfiltre, besvarelsesmønstre og figurspecifikke eksklusioner. Dette afsnit beskriver de generelle principper. Figurspecifikke operationaliseringer beskrives i afsnit 4.

### 3.1 Segmentfiltre

Respondentpopulationen for en given figur afgrænses ved segmentfiltre, der bestemmer, hvilke respondenter der principielt er relevante:

- Neurodivergent-population: Respondenter, der svarer *ja* til indgangsspørgsmålet om neurodivergens. Ud fra et forsigtighedsprincip indgår *ved ikke* ikke i neurodivergent-populationen, da svaret ikke entydigt kan placeres i hverken den neurodivergente eller den neurotypiske gruppe. Gruppen udgør 9% af respondenterne. Konsekvensen for udbredelsestallet er beskrevet i afsnit 1.2.
- **Frasortering af studerende:** Hvor angivet frasorteres respondenter med medlemstypen "Studerende".
- **Filterspørgsmål:** Visse spørgsmål stilles kun til respondenter med bestemte svar på forudgående spørgsmål.

Respondentpopulationen er antallet af respondenter efter anvendelse af segmentfiltre for den pågældende figur.

### 3.2 Besvaret-populationen

Besvaret-populationen er antallet af respondenter inden for respondentpopulationen, der har afgivet et svar (dvs. ikke-blank) på det relevante spørgsmål. Manglende svar skyldes typisk, at besvarelsen ikke er gennemført til ende, og frafald kan derfor ikke udelukkes som kilde til skævheder.

For item-figurer (figurer der viser fordelinger pr. enkeltspørgsmål) er Besvaret-populationen opgjort pr. item.

### 3.3 Gyldigt antal observationer

Ngyldigt er *N*besvaret fratrukket eksplicit aftalte eksklusioner for den pågældende figur. Der gælder ingen standard-eksklusioner – alle eksklusioner specificeres pr. figur i afsnit 4 og i bases-oversigten.

#### *Behandling af ved ikke*

- Svarmuligheden *ved ikke* (og varianter som *ved ikke / husker ikke*) behandles forskelligt afhængigt af figurtype og analysetype.
- I deskriptive figurer inkluderes *ved ikke* som en selvstændig svarkategori i basen, medmindre figurens dokumentation angiver andet (fx figur 2.1, 2.4, 2.5, 3.1, 3.12).
- I sammenhængsanalyser (kapitel 5) frasorteres *ved ikke* som hovedregel, da respondenter ikke kan placeres entydigt i en analytisk gruppe. Undtagelser er angivet pr. analyse i afsnit 5.
- Figurspecifikke eksklusioner af *ved ikke* anføres eksplicit, hvor de forekommer (fx figur 2.8: *ved ikke* ekskluderes).

#### *Behandling af ikke relevant*

Frasorteres pr. item i figurer med aktørspørgsmål (fx figur 3.11). Respondenter, der udelukkende har svaret *ved ikke* og/eller *ikke relevant* til samtlige items i et spørgsmål, indgår ikke i beregningsgrundlaget.

### 3.4 Figurtyper og dækning

Figureerne i rapporten falder i to hovedkategorier med forskellige base-principper:

**Item-figurer** viser fordelinger pr. enkeltspørgsmål eller enkelt-item (fx Likert-fordeling pr. udfordring i figur 2.5, eller flervalgsandele i figur 3.3). Basen er N besvaret pr. item. Der stilles intet dækning-krav til item-figurer.

**Batteri-indeks** beregner en score eller et niveau for den enkelte respondent ved at aggregere svar fra flere items (fx styrkeniveau i figur 2.3, belastningsniveau i figur 2.6). For batteri-indeks gælder:

- Respondenten skal som minimum have besvaret den andel af batteriets items, der er nødvendig for meningsfuld klassifikation. I praksis anvender rapporten en af to tilgange afhængigt af figur:
- Complete-case: Alle items i batteriet skal være besvaret (figur 2.8).
- Minimum besvarelse: Mindst 1 item i batteriet skal være besvaret (figur 2.3).
- Den konkrete tilgang specificeres pr. figur i afsnit 4.

### 3.5 Dokumentation af antal observationer

Alle figurer i rapporten og alle tabeller i afsnittet Figurtabeller angiver det anvendte antal observationer (N), herunder:

- Hvilke segmentfiltre der er anvendt (population).
- Eventuelle figurspecifikke eksklusioner (med begrundelse).
- Evt. dækning-tilgang for batteri-indeks.

Procenter beregnes altid på baggrund af N gyldigt efter frasortering af de for den pågældende figur angivne eksklusioner. Den samlede oversigt over population og base (N) for hver figur fremgår af bases-oversigten i afsnit 4; de fulde krydstabeller findes i afsnittet Figurtabeller.

## 4 Konstruktion af afledte mål til udvalgte figurer

Afsnittet beskriver databehandling og operationalisering for de figurer, hvor der er anvendt afledte mål eller sammenlægninger. Figurnumrene følger rapportens nummerering. Population og base (N) for samtlige figurer er samlet i bases-oversigten nedenfor; de fulde krydstabeller findes i afsnittet Figurtabeller.

### Bases-oversigt

Bases for ledighedssporets L-tabeller fremgår af Ledighedsspor-blokken sidst i afsnittet Figurtabeller og af FDR-tabellen i afsnit 4.2.

Figur	Population	N
Figur 1.1	Alle	4.037
Figur 1.2	Alle ekskl. ukendt faggruppe	4.031
Figur 1.3	Alle	4.037
Figur 1.4	Alle ekskl. studerende	3.869

Figur	Population	N
Figur 1.5 (omtalt i brødtekst)	Alle	4.037
Figur 1.6 (omtalt i brødtekst)	Alle	4.037
Figur 2.1	Neurodivergente	672
Figur 2.2	Neurodivergente, der har angivet at have styrker (ekskl. slet ikke og ved ikke)	599
Figur 2.3	Neurodivergente, ekskl. ved ikke	611
Figur 2.4	Neurodivergente, ekskl. studerende, der har angivet at have styrker	539
Figur 2.5	Neurodivergente	675
Figur 2.6	Neurodivergente	675
Figur 2.7	Neurodivergente, ekskl. studerende	623
Figur 2.8	Neurodivergente, ekskl. studerende, complete-case (besvaret både udfordringer og påvirkning, ekskl. ved ikke)	616
Figur 3.1	Alle ekskl. studerende	3.526
Figur 3.2	Neurodivergente ekskl. studerende	566
Figur 3.3	ND med mindst 1 tilbud, ekskl. studerende	175
Figur 3.4	Neurodivergente ekskl. studerende	582
Figur 3.5	ND der har bedt om hensyn, ekskl. studerende	152
Figur 3.6	ND, NT, ekskl. studerende	ND 592 / NT 2.539
Figur 3.7	Neurodivergente ekskl. studerende	589
Figur 3.8	ND der ikke har fortalt, ekskl. studerende	177
Figur 3.9	ND med bekymring, ekskl. studerende	103
Figur 3.10	ND ekskl. studerende, ekskl. respondenter med ved ikke/ikke relevant på begge aktører	521
Figur 3.11	ND ekskl. studerende, ekskl. i nogen grad/ved ikke/ikke relevant	340–375 (varierer pr. aktør)
Figur 3.12	Alle inkl. studerende	3.559
Figur 4.1	ND ekskl. studerende	602
Figur 4.2	ND, NT, ekskl. studerende, i nogen grad og ved ikke	ND 394 / NT 2.092
Figur 4.3	ND, ekskl. studerende	570
Figur 4.4	ND, NT, inkl. studerende	ND 636 / NT 2.728
Figur 4.5	ND, ekskl. studerende	568
Figur 4.6	ND der har overvejet opsigelse, ekskl. studerende	325
Figur 5.1	Alle respondenter, inkl. studerende, som har valgt mindst ét tiltag	3.521
Figur 5.2	Neurodivergente og neurotypiske, inkl. studerende, som har valgt mindst ét tiltag	Neurodivergente 621 / neurotypiske 2.598
Figur 5.3	Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige	585
Figur 5.4	Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige	585
Figur 5.5	Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige	585
Figur 5.6	Neurodivergente, der har bedt om hensyn, ekskl. studerende og ledige	61–98 (varierer pr. udfald)
Figur 5.7	Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige	289–493 (varierer pr. udfald)
Figur 5.8	Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige	86–133 (varierer pr. udfald)
Figur 6.1	ND, NT, alle inkl. studerende	ND 623 / NT 2.644

Figur	Population	N
Figur 6.2	Alle inkl. studerende, fordelt på 5 aldersgrupper	3.576 (378–1.090 pr. aldersgruppe)

### Styrker (Figur 2.2–2.3)

Figur 2.2 opgør, hvilke konkrete styrker der nævnes blandt neurodivergente, der angiver at have styrker; *ved ikke* frasorteres. Én respondent, der opfylder adgangskriteriet, men har en ufuldstændig besvarelse af styrke-batteriet, er frasorteret (N=599).

Figur 2.3 opgør et samlet styrkeniveau som en optælling af, hvor mange faste styrke-kategorier den enkelte respondent har markeret (*andet* indgår ikke i optællingen). Respondenter, der på indgangsspørgsmålet svarer *slet ikke*, indgår som 0 styrker; *ved ikke* frasorteres. Styrkeniveau inddeles i 0–2, 3–5 og 6–10 styrker. Respondenter uden nogen markering i styrke-batteriet (0 items besvaret) indgår ikke i styrkeniveau-opgørelsen, da de ikke kan klassificeres meningsfuldt (N=611 efter frasortering af 1 respondent med ufuldstændig besvarelse).

### Udfordringer (Figur 2.5)

Spørgeskemaets udfordringsbatteri indeholdt oprindeligt 11 items. To af disse var enslydende og dækkede samme underliggende udfordring: "Vanskeligheder med at skifte mellem opgaver eller håndtere uforudsete afbrydelser" og "Vanskeligheder ved hyppige afbrydelser eller uforudsete ændringer i planer/opgaver". For at undgå dobbeltoptælling blev de to items lagt sammen til ét. For hver respondent blev gennemsnittet af de to svar beregnet og rundet til nærmeste svarkategori; lå gennemsnittet præcis midt imellem to kategorier, blev der rundet op. Da gennemsnittet kun kan lande på en hel kategori eller midt imellem to, er det alene de midterste tilfælde, der påvirkes, og effekten på belastningsniveauet er derfor begrænset. Efter sammenlægningen indgår 10 udfordringer i figur 2.5 og i det efterfølgende belastningsniveau (figur 2.6).

### Belastningsniveau (Figur 2.6)

Figur 2.6 opgøres blandt alle neurodivergente inklusiv studerende, der har besvaret udfordringsspørgsmålet (N=675, samme base som figur 2.5). For hver af de 10 udfordringer tælles ét belastningspoint, hvis respondenteren svarer *i høj grad* eller *i meget høj grad* (top2). Svar i kategorierne *i nogen grad*, *i mindre grad* og *slet ikke* tæller ikke som belastning. Belastningsniveauet er summen af belastningspoints (0–10) og inddeles i tre niveauer: 0–2 (begrænset), 3–5 (betragteligt) og 6–10 (markant).

### Belastningsniveau og påvirkning af arbejdslivet (Figur 2.8)

Figur 2.8 sammenholder belastningsniveau (figur 2.6) med påvirkning af arbejdslivet (figur 2.7). Opgørelsen gennemføres blandt neurodivergente ekskl. studerende med gyldige svar på både udfordringsbatteriet (complete-case, dvs. alle 10 items besvaret) og påvirkningsspørgsmålet. Respondenter, der svarer *ved ikke* på påvirkningsspørgsmålet, frasorteres, da de ikke kan klassificeres entydigt som påvirket/ikke påvirket (N=616). Påvirkning opgøres som andelen, der svarer *i høj grad* eller *i meget høj grad* (top2). Forskelle mellem belastningsgrupper vurderes med  $\chi^2$ -test.

## 4.1 Konstruktion af figurer med ledige

Dette afsnit beskriver population, operationalisering og analysestrategi for ledighedssporets sammenlignende tabeller, der sammenholder neurodivergente ledige med neurodivergente i beskæftigelse.

### 4.1.1 Population og erhvervserfaring

Ledighedssporets population består af neurodivergente respondenter, ekskl. studerende, fordelt på to grupper: neurodivergente i beskæftigelse og neurodivergente ledige med erhvervserfaring. Erhvervserfaring afgøres af Q015 ("Har du på noget tidspunkt været fuldtidsbeskæftiget i en sundhedsfaglig stilling?", svar: Ja eller Ja, men ikke i længere perioder). Ledige uden erhvervserfaring indgår ikke, da de ikke har en arbejdsplads at referere til.

### 4.1.2 Erindringsforskydning

De ledige svarer retrospektivt om deres seneste arbejdsplads. Det indebærer risiko for erindringsforskydning (recall bias): Den nuværende situation som ledig kan farve erindringen om den tidligere arbejdsplads i negativ retning. Forskelle mellem ledige og beskæftigede kan derfor afspejle både reelle forskelle i arbejdspladskontekst og systematiske forskelle i erindring. Data tillader ikke at adskille de to mekanismer.

### 4.1.3 Analysestrategi og testvalg

De statistiske metoder i afsnit 4 og 5 er valgt for at undgå at overfortolke data. Fordi mange forhold sammenlignes på én gang, og fordi nogle grupper er små, korrigeres der for, at flere test øger risikoen for tilfældige fund, så kun de robuste forskelle fremhæves. Og fordi arbejdspladsforholdene hænger tæt sammen indbyrdes, anvendes en model, der kan vise, hvilke forhold der har en selvstændig sammenhæng med trivslen, når de ses samtidig.

Samtlige sammenligninger er gennemført som 2×2-kontingenstabeller. Testmetode afgøres af de forventede cellefrekvenser:  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion, når alle forventede frekvenser er  $\geq 5$ ; Fishers eksakte test, når mindst én forventet frekvens er  $< 5$ . Effektstørrelse angives som Cramér's V beregnet på  $\chi^2$  uden Yates-korrektion. Korrektion for multipel testning er foretaget med Benjamini-Hochberg FDR (se afsnit 4.2).

### 4.1.4 Publicerede figurer

Familien af ledige-mod-beskæftigede-sammenligninger omfatter 10 sammenligninger; de tre tryghedsmål (samlet, leder og kolleger) tæller som ét mål, jf. afsnit 4.2. Efter FDR-korrektion overlever fire sammenligninger: lav værdsættelse, imødekommelse af hensyn, mindst ét tilbud og kultur for åbenhed. Tre af dem vises som selvstændige figurer (værdsættelse i kapitel 4 samt tilbud og kultur i kapitel 3), mens imødekommelse omtales i brødteksten med forbehold for det lave antal ledige (N=9). De øvrige sammenligninger vises ikke som figurer.

Udvælgelsesreglen er, at kun sammenligninger, der overlever FDR-korrektionen, vises som figurer. Hele familien – også de sammenligninger, der ikke overlever – er

dokumenteret i FDR-tabellen i afsnit 4.2, og de fulde kontingenstabeller for samtlige sammenligninger findes i Ledighedsspor-blokken sidst i afsnittet Figurtabeller.

## 4.2 FDR-korrektion for ledighedssporet

Familien består af 10 sammenligninger mellem neurodivergente ledige og beskæftigede. De tre tryghedsmål – samlet tryghed, tryghed ved leder og tryghed ved kolleger – måler det samme, nemlig tryghed ved at bede om hensyn, og tæller derfor som ét mål; samlet tryghed repræsenterer det i familien. For at tage højde for, at mange sammenligninger testes på én gang, er der foretaget Benjamini-Hochberg FDR-korrektion ( $\alpha=0,05$ ) på hele familien. Som ensartet testmetode er  $\chi^2$  uden Yates-korrektion anvendt; for sammenligninger med forventede cellefrekvenser under 5 er Fishers eksakte test desuden afprøvet, uden at det ændrer status.

Rang	Tabel	Emne	Rå p	p <sub>BH</sub>	Cramér s V	Overlever FDR	Vises som
1	4.2.L	Lav værdsættelse	<0,001	0,001	0,20	Ja	Figur
2	3.5.L	Imødekommelse af hensyn	<0,001	0,002	0,33	Ja	Brødtekst
3	3.2.L	Mindst ét tilbud	0,014	0,045	0,10	Ja	Figur
4	3.6.L	Kultur for åbenhed	0,020	0,040	0,11	Ja	Figur
5	3.10.L	Samlet tryghed	0,052	0,104	0,09	Nej	Fravalgt
6	4.3.L	Karrieretilbageholdenhed	0,140	0,234	0,06	Nej	Fravalgt
7	4.4.L	Mindst 4 sygedage	0,335	0,478	0,04	Nej	Fravalgt
8	3.12.L	Arbejdspladsernes parathed	0,754	0,894	0,03	Nej	Fravalgt
9	4.1.L	Oplevet stigmatisering	0,805	0,894	0,01	Nej	Fravalgt
10	3.1.L	Skriftlig politik	1,000	1,000	0,00	Nej	Fravalgt

Anm.: Sorteret efter rang (stigende rå p). FDR-status afgøres alene af  $p_{BH}<0,05$ . De tre tryghedsmål tæller som ét (samlet tryghed repræsenterer dem). Testmetode er  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion. Ved forventede cellefrekvenser under 5 er Fishers eksakte test anvendt. Fire af ti sammenligninger overlever korrektionen. N varierer fra 9 til 55 ledige pr. sammenligning. Familie  $m=10$  (de tre tryghedsmål talt som ét). FDR-status angiver, om sammenligningen overlever Benjamini-Hochberg-korrektionen, og om den vises som figur, omtales i brødtekst eller fravælges.

Fire sammenligninger overlever FDR-korrektionen. Lav værdsættelse (rang 1,  $p_{BH}=0,001$ ,  $V=0,20$ ) og imødekommelse (rang 2,  $p_{BH}=0,002$ ) er robuste og overlever, uanset hvordan familien afgrænses. Mindst ét tilbud (rang 3,  $p_{BH}=0,045$ ) og kultur for åbenhed (rang 4,  $p_{BH}=0,050$ ) overlever også, men er følsomme over for familiens størrelse: de overlever, fordi de tre tryghedsmål tælles som ét, og kultur ligger præcis på FDR-grænsen. Imødekommelse hviler på kun 9 ledige med en nulcelle (0 af 9 imødekommet) og omtales derfor i brødteksten med forbehold frem for som selvstændig figur. De øvrige sammenligninger – tryghed, skriftlig politik, parathed, stigmatisering, karrieretilbageholdenhed og sygedage – overlever ikke og vises ikke som figurer.

## 4.3 Forbehold for ledighedssporet

Ledighedssporet hviler på et lavt antal ledige – N varierer fra 9 til 55 pr. sammenligning – og på retrospektive svar om en tidligere arbejdsplads (erindringsforskydning, jf. afsnit 4.1.2). Forskelle mellem neurodivergente ledige og beskæftigede kan derfor ikke entydigt tilskrives neurodivergens-specifikke faktorer. Fundene præsenteres med forbehold for

både det lave antal og erindringsforskydningen, og de fravalgte sammenligninger fremgår af FDR-tabellen ovenfor, så hele billedet er dokumenteret.

Flere af ledighedssporets baser er meget små, helt ned til N=9. Andele fra de mindste grupper skal læses som grove pejlinger, ikke præcise tal. At 0% af de ni ledige oplevede imødekommelse, betyder her, at ingen af dem svarede *i høj grad* eller *i meget høj grad* – ikke at de slet ikke oplevede imødekommelse. Det er reelt ingen i en meget lille gruppe og ikke et sikkert nul.

## 5 Analysestrategi og operationalisering til sammenhængsanalyser

Dette afsnit beskriver metoden bag de sammenlignende tabeller og figurer i kapitel 5 af rapporten.

### 5.1 Analysestrategi, statistik og metodiske begrænsninger

Sammenhænge mellem arbejdspladsforhold og negative udfald analyseres blandt neurodivergente med gyldige svar på både arbejdspladsforhold og udfald. Studerende og ledige er frasorteret. For hvert arbejdspladsforhold sammenlignes andelen med et givent negativt udfald mellem gruppen, der oplever det pågældende arbejdspladsforhold, og gruppen, der ikke gør (2×2-kontingenstabeller). Signifikans vurderes med  $\chi^2$ -test. Standard-signifikansniveauet er  $p < 0,05$ . Procenter afrundes til 0 decimaler og rapporteres i figurer i rapporten og i tabeller i afsnittet Figurtabeller, hvor N og p-værdi angives.

For variable målt på en 5-punkts skala deles svarene i to: *i høj grad* og *i meget høj grad* tæller som positiv (oplever forholdet), mens *slet ikke* og *i mindre grad* tæller som negativ (oplever ikke forholdet).

*I nogen grad* betragtes som en ambivalent midterkategori, der hverken afspejler en tydelig positiv eller en tydelig negativ oplevelse, hvorfor respondenter, der svarer *i nogen grad*, ekskluderes fra analysen. N er derfor lavere end i de deskriptive tabeller. Opdelingen giver en tydeligere kontrast mellem dem, der klart oplever et forhold, og dem, der klart ikke gør. Prisen er, at en del af respondenterne (i nogen grad) udgår, og at N falder.

For variable, der ikke måles på en Likert-skala (kultur for åbenhed, tilbud, stigmatisering, karrieretilbageholdenhed, sygedage), er operationaliseringen baseret på de naturlige kategorier i spørgsmålet og er uændret i forhold til de deskriptive figurer.

**Kausalitet:** Undersøgelsen er et tværsnitsdesign, og analyserne kan alene påvise statistiske sammenhænge mellem arbejdspladsforhold og udfald. Resultaterne kan ikke anvendes til at drage kausale konklusioner om årsags-virkningsforhold.

**Konfoundere:** Analyserne er bivariate og kontrollerer ikke for eventuelle konfoundere som fx faggruppe, anciennitet, diagnosetype eller køn. Observerede sammenhænge kan derfor helt eller delvist skyldes underliggende tredjefaktorer.

**Multipel testning:** Der er ikke foretaget formel korrektion for multipel testning. Analyserne er eksplorative og har til formål at identificere mønstre snarere end at teste forudbestemte hypoteser. Det samlede antal tests indebærer en forhøjet risiko for type I-

fejl (falsk positive fund), og enkeltstående signifikante fund bør derfor fortolkes med forsigtighed.

## 5.2 Princip for opgørelse af andele, baser og frasortering

I kapitel 5 belyses sammenhænge mellem arbejdspladsforhold og 6 negative udfald for de neurodivergente respondenter.

For hvert udfald opgøres andelen, der oplever udfaldet, inden for hver gruppe af arbejdspladsforhold. Både arbejdspladsforhold og udfald opdeles i to grupper. For Likert-baserede variable indgår kun respondenter, der kan placeres entydigt i positiv (top2) eller negativ (bottom2) – respondenter med *i nogen grad* indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Baser kan variere på tværs af figurer, fordi frasortering sker pr. arbejdspladsforhold og pr. udfald (fuldstændig besvarelse pr. analyse). N er generelt lavere end i de deskriptive figurer, fordi respondenter med *i nogen grad* på enten arbejdspladsforhold eller udfald (eller begge) ekskluderes.

Svarmuligheden *ved ikke* kan indgå som selvstændig kategori i deskriptive figurer, men frasorteres i sammenhængsanalyser, medmindre andet er angivet.

## 5.3 Operationalisering af arbejdspladsforhold

I kapitel 5 indgår 5 arbejdspladsforhold. For hvert forhold opdeles respondenterne i 2 grupper: "oplever" og "oplever ikke" det pågældende arbejdspladsforhold. Nedenfor angives spørgsmål, svarmuligheder og gruppering.

### 5.3.1 Bringer kompetencer i spil

- **Spørgsmål:** Formår din arbejdsplads at bringe dine særlige kompetencer/styrker i spil?
- Svarmuligheder: *slet ikke, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad, ved ikke*
- Gruppering: Oplever = *i høj grad* eller *i meget høj grad* (de to mest positive svar). Oplever ikke = *slet ikke* eller *i mindre grad* (de to mest negative svar). Ekskluderet = *i nogen grad, ved ikke*.

### 5.3.2 Har tilbud til neurodivergente

- **Spørgsmål:** Hvilke af følgende forhold tilbyder din arbejdsplads til neurodivergente? (flervalg)
- Gruppering: Oplever tilbud = har markeret mindst 1 konkret tilbud (inkl. *andet*). Oplever ikke tilbud = har markeret ingen eller *ved ikke*.
- **Note:** *ved ikke* behandles som fravær af tilbud (funktionelt ækvivalent med fravær i relation til adgang til støtte)

### 5.3.3 Har en kultur for åbenhed (enkeltvalg)

- **Spørgsmål:** Hvordan oplever du kulturen på din arbejdsplads i forhold til åbenhed om neurodivergens?
- Gruppering: Oplever åbenhed = der er generelt åbenhed om emnet blandt kolleger / der er mulighed for åben dialog med nærmeste leder. Oplever ikke åbenhed = det

opfattes som et privat anliggende / jeg oplever berøringsangst eller modstand mod emnet. Frasortering = *ved ikke / ikke oplevet*.

#### 5.3.4 Oplever høj tryghed ved at bede om hensyn (leder og kolleger)

- **Spørgsmål:** Hvor tryk er du ved at bede følgende om, at der bliver taget hensyn til din neurodivergens? (Nærmeste leder, TR, Kolleger, HR)
- **Aktører i kapitel 5:** Nærmeste leder og kolleger (de to nære aktører)
- Gruppering: For hver respondent bruges den mest positive af de to vurderinger – nærmeste leder (Q049) og kolleger (Q051). Svarene *ved ikke* og *ikke relevant* tæller ikke med, når den mest positive vurdering findes. Oplever høj tryghed = den mest positive vurdering er *i høj grad* eller *i meget høj grad*. Oplever ikke høj tryghed = den mest positive vurdering er *slet ikke* eller *i mindre grad*. Ekskluderet = den mest positive vurdering er *i nogen grad*, eller begge svar mangler eller er *ved ikke / ikke relevant*.

Note: Tryghedsmålet bygger på den mest positive af de to vurderinger og er altså ikke en symmetrisk opdeling i begge positive over for begge negative. Det adskiller sig fra figur 3.10, der bruger en bredere definition: figur 3.10 udelukker kun respondenter med *ved ikke* eller *ikke relevant* på begge aktører og tæller dem, hvis mest positive vurdering er *i nogen grad*, som ikke tryk. De to figurer er derfor ikke direkte sammenlignelige på antal observationer, men den trykke gruppe afgrænses ens i begge (den mest positive vurdering er blandt de to mest positive svar).

#### 5.3.5 Imødekommer anmodninger om hensyn

- **Indgangsspørgsmål:** Har du på din nuværende arbejdsplads rent faktisk bedt om, at der bliver taget hensyn? (*ja/nej/ved ikke/ikke relevant*)
- **Opfølgning:** Blev dit ønske imødekommet? (*slet ikke – i meget høj grad, ved ikke / husker ikke*)
- Gruppering: Base = respondenter, der svarer *ja* til indgangsspørgsmålet. Imødekommet = *i høj grad* eller *i meget høj grad* (de to mest positive svar). Ikke imødekommet = *slet ikke* eller *i mindre grad* (de to mest negative svar). Ekskluderet = *i nogen grad, ved ikke / husker ikke*.

### 5.4 Operationalisering af negative oplevelser

I kapitel 5 opgøres hver negative oplevelse som en binær indikator: "oplever" og "oplever ikke". For Likert-baserede udfald anvendes samme top2-vs.-bottom2-operationalisering som for arbejdspladsforholdene: Kun *i høj grad / i meget høj grad* klassificeres som at opleve udfaldet, og kun *slet ikke / i mindre grad* som ikke at opleve det. *I nogen grad* ekskluderes.

#### 5.4.1 Udfordringer påvirker arbejdslivet

- **Spørgsmål:** Påvirker udfordringerne dig i dit arbejdsliv?
- **Kodning:** Oplever = *i høj grad* eller *i meget høj grad* (top2); Oplever ikke = *slet ikke* eller *i mindre grad* (bottom2); ekskluderet = *i nogen grad, ved ikke*

#### 5.4.2 Oplever stigmatisering

- **Spørgsmål:** Har du i arbejdssammenhæng oplevet stigmatisering, diskrimination eller ubehagelige kommentarer/jokes pga. din neurodivergens?
- **Kodning:** Har oplevet = *ja, ofte / ja, af og til / ja, en enkelt gang*; Har ikke oplevet = *nej*; frasortering = *ved ikke / husker ikke*

#### 5.4.3 Oplever ikke værdsættelse

- **Spørgsmål:** I hvilken grad føler du, at du... – ... føler dig værdsat som medarbejder?
- **Kodning:** Oplever ikke værdsættelse = *slet ikke* eller *i mindre grad* (bottom2); Oplever værdsættelse = *i høj grad* eller *i meget høj grad* (top2); ekskluderet = *i nogen grad, ved ikke*
- **Note:** Udfaldet er det negative: andelen der ikke oplever værdsættelse. Top2 er referencegruppe.

#### 5.4.4 Udviser karrieretilbageholdenhed

- **Spørgsmål:** Har du pga. din neurodivergens undladt at søge nye arbejdsopgaver? / ... mere ansvar?
- **Kodning:** Udviser = *ja* til min. 1 af 2 spørgsmål (blandt respondenter med mindst 1 gyldigt ja/nej-svar); Udviser ikke = *nej* på alle items med ja/nej-svar; frasortering = udelukkende *ikke relevant* og/eller *ved ikke* på begge spørgsmål

#### 5.4.5 Har 4 eller flere sygedage

- **Spørgsmål:** Hvor mange sygedage har du haft de seneste 6 måneder?
- **Kodning:** 4+ sygedage = 4–7, 8–14, 15–28 eller Mere end 28 sygedage; 0–3 sygedage = Ingen eller 1–3 sygedage; frasortering = *ved ikke / husker ikke*

#### 5.4.6 Har eller har haft opsigelsesovervejelser

- **Spørgsmål:** Har du på noget tidspunkt overvejet at opsige en stilling pga. utilstrækkelig støtte til dine behov som neurodivergent?
- **Kodning:** Har overvejet = *i høj grad* eller *i meget høj grad* (top2); Har ikke overvejet = *slet ikke* eller *i mindre grad* (bottom2); ekskluderet = *i nogen grad, ved ikke / husker ikke*

### 5.5 Begge forhold samtidigt (Figur 5.8)

Figur 5.8 belyser udbredelsen af de seks negative udfald blandt neurodivergente, der oplever begge de to arbejdspladsforhold, som ifølge den logistiske regression (afsnit 5.7) bevarer selvstændig sammenhæng med flere udfald: en kultur for åbenhed og at de særlige styrker bringes i spil. Figuren sammenligner to grupper: dem, der tydeligt oplever begge forhold, med dem, der tydeligt ikke oplever nogen af dem.

De to forhold operationaliseres som i afsnit 5.3: Kultur for åbenhed (afsnit 5.3.3) opdeles i oplever åbenhed (åbenhed blandt kolleger eller åben dialog med nærmeste leder) og oplever ikke åbenhed (privat anliggende eller berøringsangst/modstand); *ved ikke / ikke oplevet* frasorteres. Bringer kompetencer i spil (afsnit 5.3.1) opdeles efter top2/bottom2; *i nogen grad* og *ved ikke* frasorteres.

På baggrund heraf dannes to gensidigt udelukkende grupper: Begge forhold (tydeligt oplever begge, dvs. åben kultur og top2 på kompetencer) og Ingen af forholdene (tydeligt oplever ingen, dvs. lukket kultur og bottom2 på kompetencer). Respondenter, der kun tydeligt oplever det ene forhold, samt respondenter med *i nogen grad* eller *ved ikke* på mindst ét af forholdene, indgår ikke i sammenligningen. De seks negative udfald operationaliseres uændret som i afsnit 5.4.

For hvert udfald opgøres andelen, der oplever udfaldet, i hver af de to grupper. Forskelle vurderes med  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion (alle forventede cellefrekvenser  $\geq 5$ ); effektstørrelse angives som Cramér's V. Basen varierer pr. udfald (N=86–133), da frasortering sker pr. udfald (complete-case pr. analyse), og er lavere end i de deskriptive figurer som følge af top2/bottom2-dikotomiseringen og kravet om gyldige svar på begge forhold. Som de øvrige sammenhængsanalyser i kapitel 5 er analysen eksplorativ, bivariat og uden korrektion for multipel testning; tværnsnitsdesignet tillader ikke kausale konklusioner.

Den kombinerede gruppe med begge forhold er lille (N=32–57 pr. udfald), og enkelte celler er små – navnlig udfaldet "oplever lav værdsættelse", hvor ingen i begge-gruppen oplever udfaldet (0 af 46). Resultaterne for begge-gruppen bør derfor læses med forbehold for den begrænsede base.

## 5.6 Om sammenhængsfigurer og -tabeller i Figurtabeller

I figurerne i kapitel 5 angiver procentsatsen andelen, der oplever det pågældende negative udfald, inden for hver gruppe af arbejdspladsforhold. Procentsatserne er opgjort blandt respondenter med gyldige svar efter frasortering og viser således ikke andelen, der ikke oplever udfaldet.

I sammenhængstabellerne i afsnittet Figurtabeller angives N (antal respondenter med gyldige svar) for hver kombination af arbejdspladsforhold og udfald (dvs. for hvert kryds i 2×2-tabellen).

Som følge af top2-vs.-bottom2-operationaliseringen er N i sammenhængsanalyserne lavere end i de deskriptive figurer. Respondenter, der svarer *i nogen grad* på enten arbejdspladsforhold eller udfald (eller begge), indgår ikke. Den ekskluderede andel varierer fra ca. 15% til ca. 43% af den deskriptive base, afhængigt af variabelen.

## 5.7 Logistisk regression: Selvstændig effekt af arbejdspladsforhold

De bivariate analyser i kapitel 5 viser, at de fem arbejdspladsforhold hver for sig hænger sammen med de seks negative udfald. Fordi forholdene også hænger indbyrdes sammen er det relevant at undersøge, om de har selvstændig sammenhæng med udfaldene, når de analyseres samtidigt. Til det formål er der gennemført logistiske regressioner.

### 5.7.1 Model og prædiktorer

For hvert af de seks udfald er der estimeret en logistisk regressionsmodel med fire samtidige prædiktorer: bringer kompetencer i spil, har tilbud til neurodivergente, kultur for åbenhed og tryghed ved at bede om hensyn (leder og kolleger). Imødekommen af anmodninger om hensyn er udeladt som prædiktor, fordi basen af respondenter, der

faktisk har bedt om hensyn, er for lille til at indgå i en multivariat model (N=25–41 afhængigt af udfald).

Alle prædiktorer er dikotomiseret efter samme top2/bottom2-princip som i de bivariante analyser (se afsnit 5.3). Udfaldene er ligeledes dikotomiseret (se afsnit 5.4).

Respondenter med *i nogen grad* eller *ved ikke* på enten prædiktor eller udfald er ekskluderet.

### 5.7.2 Fire-prædiktor-model

Tabellen nedenfor viser odds ratios (OR) med 95%-konfidensintervaller og signifikansniveauer for hver prædiktor i de seks modeller. En OR under 1 angiver, at prædiktoren er forbundet med lavere sandsynlighed for det negative udfald.

Udfald	Prædiktor	OR	KI 95%	p	Sig.	N	R <sup>2</sup>
Stor påvirkning af arbejdslivet	Bringer kompetencer i spil	0,32	0,09–1,12	0,074	n.s.	87	0,19
	Har tilbud	2,34	0,68–8,04	0,176	n.s.		
	Kultur for åbenhed	0,42	0,11–1,57	0,197	n.s.		
	Tryghed (leder + kolleger)	0,62	0,14–2,74	0,525	n.s.		
Har oplevet stigmatisering	Bringer kompetencer i spil	0,61	0,24–1,52	0,287	n.s.	133	0,07
	Har tilbud	0,59	0,25–1,38	0,222	n.s.		
	Kultur for åbenhed	0,65	0,28–1,51	0,319	n.s.		
	Tryghed (leder + kolleger)	0,63	0,26–1,54	0,312	n.s.		
Oplever lav værdsættelse	Bringer kompetencer i spil	0,17	0,03–0,87	0,033	*	97	0,32
	Har tilbud	0,35	0,10–1,22	0,100	n.s.		
	Kultur for åbenhed	0,23	0,08–0,67	0,007	**		
	Tryghed (leder + kolleger)	0,53	0,17–1,66	0,276	n.s.		
Udviser karrieretilbageholdenhed	Bringer kompetencer i spil	0,31	0,13–0,75	0,009	**	135	0,07
	Har tilbud	1,19	0,50–2,82	0,696	n.s.		
	Kultur for åbenhed	0,89	0,37–2,17	0,800	n.s.		
	Tryghed (leder + kolleger)	0,74	0,29–1,92	0,539	n.s.		
Har haft 4+ sygedage	Bringer kompetencer i spil	0,41	0,17–0,98	0,044	*	130	0,05
	Har tilbud	1,01	0,44–2,35	0,980	n.s.		
	Kultur for åbenhed	0,67	0,29–1,55	0,347	n.s.		
	Tryghed (leder + kolleger)	1,03	0,41–2,59	0,942	n.s.		

Udfald	Prædiktor	OR	KI 95%	p	Sig.	N	R <sup>2</sup>
Har/har haft opsigelsesovervejelser	Bringer kompetencer i spil	0,45	0,17–1,19	0,107	n.s.	106	0,08
	Har tilbud	1,22	0,47–3,18	0,681	n.s.		
	Kultur for åbenhed	0,51	0,18–1,45	0,208	n.s.		
	Tryghed (leder + kolleger)	0,67	0,22–2,02	0,479	n.s.		

Signifikansniveauer: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ , n.s. = ikke signifikant.

### 5.7.3 Resultater

Bringer kompetencer i spil er den eneste prædiktor med signifikant selvstændig effekt på mere end ét udfald: oplever lav værdsættelse (OR=0,17;  $p=0,033$ ), udviser karrieretilbageholdenhed (OR=0,31;  $p=0,009$ ) og har haft 4 eller flere sygedage (OR=0,41;  $p=0,044$ ).

Kultur for åbenhed har signifikant selvstændig effekt på oplever lav værdsættelse (OR=0,23;  $p=0,007$ ). For de øvrige fem udfald er effekten ikke signifikant.

Hverken tryghed (leder og kolleger) eller tilbud til neurodivergente viser en selvstændig sammenhæng i nogen af de seks modeller. Det hænger formentlig sammen med, at arbejdspladsforholdene er tæt forbundne indbyrdes: tryghed hænger relativt stærkt sammen med kultur ( $\varphi=0,46$ ) og stærkere med imødekommelse ( $\varphi=0,60$ ), og når kultur og kompetencer indgår i modellen, optager de en del af den sammenhæng, som tryghed og tilbud viser hver for sig.

### 5.7.4 Modellens forklaringskraft og begrænsninger

McFadden pseudo-R<sup>2</sup> varierer fra 0,05 (har haft 4 eller flere sygedage) til 0,32 (oplever lav værdsættelse). De fire arbejdspladsforhold forklarer en beskedent til moderat del af variationen. Andre faktorer (fx diagnose, branche, anciennitet) indgår ikke i modellen.

Baserne er N=87–135 som følge af top2/bottom2-dikotomiseringen og kravet om gyldige svar på alle fire prædiktorer samtidigt. Den begrænsede stikprøvestørrelse indebærer lav statistisk styrke. Estimer, der ikke opnår signifikans (fx bringer kompetencer i spil på opsigelsesovervejelser med  $p=0,107$ ), kan ikke tolkes som fravær af effekt.

## Spørgeskema

Dette afsnit indeholder samtlige af de spørgsmål, der danner grundlag for undersøgelsens resultater. Her fremgår alle de spørgsmål, som respondenterne kunne møde i løbet af besvarelsen, herunder underkategorier.

Ved hvert spørgsmål er det angivet, hvilken målgruppe spørgsmålet er stillet til (fx alle, kun beskæftigede, kun ledige eller kun neurodivergente), så læseren kan se, hvordan spørgeskemaets filtrering er anvendt. Spørgsmål, der relaterer sig til arbejdspladsforhold, er formuleret med henblik på både at omfatte respondenter med en aktuell arbejdsplads og respondenter, der tager afsæt i deres seneste arbejdsplads.

Afsnittet kan bruges som reference til at forstå undersøgelsens opbygning og til at skabe transparens om, hvad der konkret er målt på i rapporten.

**1. Har du ADHD, ADD eller autisme enten med formel diagnose eller ud fra egen vurdering?**

*Respondenter: Alle*

**2. I hvilken grad oplever du følgende udfordringer som følge af din neurodivergens?**

*Respondenter: Kun neurodivergente*

- Sanseoverbelastning (støj, lys, lugte, temperatur eller berøring)
- Vanskeligheder med at planlægge og organisere opgaver eller deadlines
- Vanskeligheder med at skifte mellem opgaver eller håndtere uforudsete afbrydelser
- Følelsesmæssigt pres ved at skjule dine naturlige træk for at passe ind
- Stress eller angst på grund af krav om hurtig informationsbehandling eller ustrukturerede opgaver
- Langvarig træthed eller burnout
- Udfordringer med sociale interaktioner og nonverbal kommunikation
- Fysiske symptomer som hovedpine, muskelspændinger, mave- og/eller søvnproblemer
- Vanskeligheder ved hyppige afbrydelser eller uforudsete ændringer i planer/opgaver
- Vanskeligheder med at fastholde opmærksomhed over længere tid, fx under møder eller opgaveløsning
- Stærke følelsesudbrud under arbejdspress (fx pludselig vrede, irritation eller gråd)

**3. Påvirker udfordringerne dig i dit arbejdsliv?**

*Respondenter: Kun neurodivergente med gyldigt svar på Q2*

**4. Er din ledighed et resultat af din neurodivergens?**

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun ledige)*

**5. Har du på noget tidspunkt været fuldtidsbeskæftiget i en sundhedsfaglig stilling?**

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun ledige)*

**6.** Har du særlige kompetencer/styrker, som følge af din neurodivergens?

*Respondenter: Kun neurodivergente*

**7.** Hvilke særlige styrker oplever du at have som følge af din neurodivergens? (sæt gerne flere krydser)

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun hvis Q6 ≠ slet ikke og ≠ ved ikke)*

- Kreativitet og idérigdom
- Evne til at tænke anderledes/ud af boksen
- Stærk logisk eller analytisk sans
- Høj detaljeorientering eller præcision
- Stor vedholdenhed/udholdenhed
- Evne til hyperfokus (meget koncentreret arbejde i perioder)
- Empati og stærk indfølelse
- God intuition eller mavefornemmelse
- Høj retfærdighedssans/etik
- Evne til at se mønstre eller sammenhænge, andre overser
- Andet (uddyb venligst)

**8.** Formår din nuværende eller seneste arbejdsplads at bringe dine særlige kompetencer/styrker i spil?

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun hvis Q6 ≠ slet ikke og ≠ ved ikke)*

**9.** I hvilken grad føler du, at du...

*Respondenter: Alle*

- ... løser dine arbejdsopgaver tilfredsstillende
- ... lever op til din arbejdsgivers forventninger
- ... føler dig værdsat som medarbejder

**10.** Hvordan oplever/oplevede du kulturen på din nuværende eller seneste arbejdsplads i forhold til åbenhed om neurodivergens?

*Respondenter: Alle beskæftigede + neurodivergente ledige*

**11.** Hvem har du fortalt om din neurodivergens? (sæt gerne flere krydser)

*Respondenter: Neurodivergente*

- Min chef/leder
- Én eller flere kolleger
- Tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentant
- HR/personaleafdeling
- Ingen
- Andre nøglefunktioner (uddyb venligst)

**12.** Hvorfor ikke?

*Respondenter: Kun neurodivergente – kun hvis man har svaret ingen på hvem har du fortalt om din neurodivergens?*

- Oplever det som et privat anliggende

- Bekymret for negative karrieremæssige konsekvenser
- Bekymret for diskrimination og/ eller ubehagelige kommentarer/jokes
- Bekymret for, at det ville blive opfattet som en sygdom/lidelse
- Har ikke haft behov / finder det ikke relevant
- Andet (uddyb venligst)

**13.** Har du i arbejdssammenhæng oplevet stigmatisering, diskrimination eller ubehagelige kommentarer/jokes pga. din neurodivergens

*Respondenter: Kun neurodivergente*

**14.** Hvor tryk er du ved at bede følgende om, at der bliver taget hensyn til din neurodivergens?

*Respondenter: Kun neurodivergente*

- Nærmeste leder
- Tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentant
- Kolleger
- HR/Personaleafdeling

**15.** Har du på din nuværende eller seneste arbejdsplads rent faktisk bedt om, at der bliver taget hensyn?

*Respondenter: Kun neurodivergente*

**16.** Hvem henvendte du dig til? (sæt gerne flere krydser)

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun hvis Q15 = ja)*

- Leder
- Kolleger
- HR/personaleafdeling
- Tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentant
- Andre (uddyb venligst)

**17.** Blev dit ønske imødekommet?

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun hvis Q15 = ja)*

**18.** Hvor mange sygedage har du haft de seneste 6 måneder?

*Respondenter: Alle*

**19.** Hvor mange af sygedagene skyldtes udfordringer knyttet til din neurodivergens?

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun hvis Q19 ≠ ingen)*

**20.** Oplyste du, at sygedagene var knyttet til din neurodivergens?

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun hvis Q19 ≠ ingen)*

**21.** Har du på grund af udfordringer knyttet til din neurodivergens undladt at søge...

*Respondenter: Kun neurodivergente*

- ... nye arbejdsopgaver
- ... mere ansvar

**22.** Har du på noget tidspunkt overvejet at opsige en stilling på grund af utilstrækkelig støtte til dine behov som neurodivergent?

*Respondenter: Kun neurodivergente*

**23.** Har du på noget tidspunkt rent faktisk opsagt en stilling på grund af utilstrækkelig støtte til dine behov som neurodivergent?

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun hvis Q22 ≠ slet ikke og ≠ ved ikke)*

**24.** Har din nuværende eller seneste arbejdsplads en skriftlig personalepolitik for inklusion af neurodivergente?

*Respondenter: Alle*

**25.** Hvilke af følgende forhold tilbyder din nuværende eller seneste arbejdsplads til neurodivergente? (sæt gerne flere krydser)

*Respondenter: Alle*

- Fleksible arbejdstider
- Mulighed for hjemmearbejde
- Adgang til stille kontorområde
- Specialiseret coaching eller mentoring
- Særlige, teknologiske hjælpemidler
- Særligt udformet materiale
- Tilpasning af arbejdsopgaver
- Et særligt tilpasset onboarding-forløb
- Andet (uddyb venligst)
- Ingen
- Ved ikke

**26.** Hvilke forhold har du gjort brug af? (sæt gerne flere krydser)

*Respondenter: Kun neurodivergente (Q25 ≠ ingen og ≠ "Ved ikke")*

- Fleksible arbejdstider
- Mulighed for hjemmearbejde
- Adgang til stille kontorområde
- Specialiseret coaching eller mentoring
- Særlige, teknologiske hjælpemidler
- Særligt udformet materiale
- Tilpasning af arbejdsopgaver
- Et særligt tilpasset onboarding-forløb
- Andet (uddyb venligst)
- Ingen
- Ved ikke

**27.** Hvor tilfreds er du med de forhold/hjælpemidler, som du har gjort brug af?

*Respondenter: Kun neurodivergente (kun hvis mindst ét konkret tilbud er valgt i Q26, dvs. ≠ ingen og ≠ ved ikke)*

**28.** Vil en politik for inklusion af neurodivergente øge din interesse for en potentiel arbejdsplads?

*Respondenter: Alle*

**29.** Efter din vurdering: Hvor godt rustede er de sundhedsfaglige arbejdspladser til at favne og rumme medarbejdere med neurodivergens?

*Respondenter: Alle*

**30.** Hvad kan arbejdspladserne gøre for bedre at favne og rumme medarbejdere med neurodivergens? (sæt gerne flere krydser)

*Respondenter: Alle*

- Have en kultur for åbenhed
- Indføre en konkret plan / politik
- Tilbyde fleksible arbejdstider
- Give mulighed for hjemmearbejde
- Tilbyde adgang til stille kontorområde
- Tilbyde specialiseret coaching eller mentoring
- Tilbyde særlige, teknologiske hjælpemidler
- Tilbyde særligt udformet materiale
- Tilbyde tilpassede arbejdsopgaver
- Tilbyde et særligt tilpasset onboarding-forløb
- Andet (uddyb venligst)
- Ingenting
- Ved ikke

**31.** Hvilken sektor er du ansat i?

*Respondenter: Kun beskæftigede*

**32.** Hvor mange ansatte er der på din nuværende eller seneste arbejdsplads?

*Respondenter: Kun beskæftigede*

**33.** Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen?

*Respondenter: Kun beskæftigede*

**34.** Dine svar gør en forskel for vi kan bruge dem til at forbedre vilkårene ude på arbejdspladserne. Må vi skrive til dig, hvis vi har opklarende spørgsmål til din besvarelse?

*Respondenter: Alle*

**35.** Tusind tak for din deltagelse! Ønsker du at supplere dine svar, så kan du gøre det her.

*Respondenter: Alle*

## Baggrundsoplysninger

Køn

Alder

Aldersgruppe

Region

Medlemstype

Faggruppe

Ledighed

## Figurtabeller

**Figur 1.1 – Næsten hver femte angiver neurodivergens**

Svarkategori	%	N
Ja	18%	717
Nej	73%	2.959
Ved ikke	9%	361
I alt	100%	4.037

Base: Alle respondenter. N=4.037.

**Figur 1.2 – Udbredelsen er stabil på tværs af faggrupper**

Faggruppe	Ja %	Nej %	Ved ikke %	N	Sig.	Cramér's V
Sygeplejerske (N=1086)	16%	76%	8%	1.086	p=0,049	0,04
Ergoterapeut (N=890)	18%	74%	7%	890	p=0,092 (n.s.)	0,03
Fysioterapeut (N=859)	17%	74%	9%	859	p=0,711 (n.s.)	0,01
Bioanalytiker (N=678)	21%	68%	11%	678	p=0,003	0,05
Jordemoder (N=253)	19%	72%	9%	253	p=0,873 (n.s.)	0,01
Radiograf (N=237)	18%	70%	12%	237	p=0,173 (n.s.)	0,03
Psykiater (N=28)	18%	64%	18%	28	p=0,240 (n.s.)	0,03

Base: Alle respondenter, ekskl. 6 respondenter uden angivet faggruppe. N=4.031.

Samlet  $\chi^2$ -test: p=0,015, Cramér's V = 0,06

**Figur 1.3 – Markant højere udbredelse blandt yngre respondenter**

Aldersgruppe	Ja %	Nej %	Ved ikke %	N	Sig.	Cramér's V
18-29 år (N=463)	38%	54%	8%	463	p<0,001	0,19
30-39 år (N=801)	31%	58%	11%	801	p<0,001	0,19
40-49 år (N=924)	17%	72%	11%	924	p=0,088 (n.s.)	0,03
50-59 år (N=1202)	10%	82%	8%	1.202	p<0,001	0,14
60+ år (N=647)	3%	91%	6%	647	p<0,001	0,18

Base: Alle respondenter. N=4.037.

Samlet  $\chi^2$ -test: p<0,001, Cramér's V = 0,23

**Figur 1.4 – Ledige angiver markant oftere neurodivergens end beskæftigede**

Beskæftigelsesstatus	Ja %	Nej %	Ved ikke %	N	Sig.	Cramér's V
Ledige (N=253)	31%	57%	12%	253	p<0,001	0,11
Beskæftigede (N=3616)	16%	75%	9%	3.616		

Base: Alle respondenter, ekskl. studerende. N=3.869.

## 1.5 (omtalt i brødtekst) – Udbredelsen er ens på tværs af regioner

Region	Ja %	Nej %	Ved ikke %	N	Sig.	Cramér's V
Midtjylland (N=1078)	16%	76%	8%	1.078	p=0,109 (n.s.)	0,03
Hovedstaden (N=1048)	19%	72%	9%	1.048	p=0,615 (n.s.)	0,02
Syddanmark (N=907)	17%	73%	10%	907	p=0,456 (n.s.)	0,02
Sjælland (N=560)	20%	72%	8%	560	p=0,372 (n.s.)	0,02
Nordjylland (N=444)	19%	72%	9%	444	p=0,634 (n.s.)	0,02

Base: Alle respondenter. N=4.037.

Samlet  $\chi^2$ -test: p=0,463 (n.s.), Cramér's V = 0,03

## 1.6 (omtalt i brødtekst) – Mænd angiver lidt oftere neurodivergens end kvinder

Køn	Ja %	Nej %	Ved ikke %	N	Sig.	Cramér's V
Mand (N=380)	21%	68%	11%	380	p=0,039	0,04
Kvinde (N=3657)	17%	74%	9%	3.657		

Base: Alle respondenter. N=4.037.

## Figur 2.1 – Særlige styrker er udbredte

Svarkategori	Andel (%)	N
I meget høj grad	19%	131
I høj grad	40%	268
I nogen grad	24%	162
I mindre grad	6%	39
Slet ikke	2%	12
Ved ikke	9%	60

Andel neurodivergente fordelt på, i hvilken grad de oplever at have særlige styrker.

Base: Neurodivergente. N=672.

## Figur 2.2 – Stærk empati og indfølelse er i top

Styrke	Andel (%)	N
Empati og stærk indfølelse	76%	456
Høj retfærdighedsans/etik	72%	430
Evne til at tænke anderledes/ud af boksen	64%	384
God intuition eller mavefornemmelse	61%	368
Evne til hyperfokus	61%	363
Evne til at se mønstre eller sammenhænge	61%	363
Høj detaljeorientering eller præcision	60%	358
Kreativitet og idérigdom	57%	341
Stærk logisk eller analytisk sans	53%	320
Stor vedholdenhed/udholdenhed	42%	249

Andel neurodivergente der angiver hver styrke (flere svar mulige). Sorteret faldende.

Base: Neurodivergente, der har angivet at have særlige kompetencer/styrker (N=599). De 118 neurodivergente, der ikke oplever at have særlige styrker (jf. Q016), indgår ikke i nævneren, da styrkebatteriet (Q017–Q026) kun stilles til denne delmængde. N pr. række = antal, der har valgt styrken.

### Figur 2.3 – De fleste oplever et markant styrkeniveau

Styrkeniveau	Andel (%)	N
Begrænset (0-2 styrker)	6%	34
Betragteligt (3-5 styrker)	37%	224
Markant (6-10 styrker)	58%	353

Neurodivergente fordelt på styrkeniveau efter antal angivne styrker.

Base: Neurodivergente, ekskl. ved ikke. N=611.

### Figur 2.4 – Få oplever, at styrker bringes i spil

Svarkategori	Andel (%)	N
I meget høj grad	3%	16
I høj grad	13%	72
I nogen grad	35%	187
I mindre grad	26%	139
Slet ikke	13%	71
Ved ikke	10%	54

Andel neurodivergente fordelt på, i hvilken grad arbejdspladsen bringer deres styrker i spil.

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende, der har angivet at have styrker. N=539.

### Figur 2.5 – Udfordringerne: Træthed, sansebelastning, maskering

Udfordring	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I høj/meget høj grad (samlet)	N
Langvarig træthed eller udbrændthed (burnout)	37	36	17	8	2	73	675
Fysiske symptomer (hovedpine, spændinger, mave- og/eller søvnproblemer)	27	30	24	13	5	57	675
Sværere ved at fastholde opmærksomhed (fx i møder/opgaveløsning)	24	33	25	15	4	56	675
Følelsesmæssigt pres ved at skjule egne træk for at passe ind	27	29	24	15	5	56	675
Sanseoverbelastning (støj, lys, lugte, temperatur eller berøring)	19	36	30	10	5	56	675
Stress/angst ved krav om hurtig informationsbehandling eller ustrukturerede opgaver	21	29	28	15	7	50	675
Sværere ved afbrydelser og omstilling (af opgaver/planer)	15	34	33	16	2	49	675
Sværere ved planlægning og organisering (opgaver/deadlines)	11	26	33	21	9	37	675
Udfordringer med sociale interaktioner og nonverbal kommunikation	10	19	29	27	14	29	675
Stærke følelsesudbrud under arbejdspress (fx vrede, irritation, gråd)	6	18	28	29	18	25	675

Andel neurodivergente, der oplever hver udfordring i forskellig grad. Sorteret efter andelen i høj/meget høj grad.

Base: Neurodivergente. N=675 pr. udfordring. Andele er afrundet til hele tal og summer derfor ikke altid præcist til 100% eller til andelen af de to mest positive svar.

### Figur 2.6 – De fleste oplever mange samtidige udfordringer

Belastningsniveau	Andel (%)	N
Begrænset belastningsniveau (0-2 udfordringer)	19%	131
Betragteligt belastningsniveau (3-5 udfordringer)	39%	266
Markant belastningsniveau (6 eller flere udfordringer)	41%	278

Neurodivergente fordelt på belastningsniveau (antal udfordringer oplevet i høj/meget høj grad).

Base: Neurodivergente. N=675.

### Figur 2.7 – Bred påvirkning af arbejdslivet

Svarkategori	Andel (%)	N
I meget høj grad	15%	91
I høj grad	26%	160
I nogen grad	40%	248
I mindre grad	17%	108
Slet ikke	1%	9
Ved ikke	1%	7

Andel neurodivergente fordelt på, i hvilken grad udfordringerne påvirker arbejdslivet.

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende. N=623.

### Figur 2.8 – Højere belastning hænger sammen med påvirkning af arbejdslivet

Belastningsniveau	Andel med høj/meget høj påvirkning (%)	N
Begrænset (0-2)	5%	123
Betragteligt (3-5)	29%	240
Markant (6-10)	70%	253

Andel med høj/meget høj påvirkning af arbejdslivet, fordelt på belastningsniveau.

$\chi^2$ -test:  $p < 0,001$ , Cramér's  $V = 0,52$

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende. Kun respondenter, der har besvaret både udfordringer og påvirkning (ekskl. ved ikke). N=616.

### Figur 3.1 – Skriftlig politik er sjælden og usynlig

Svarkategori	%	N
Ja	2%	68
Den er under udvikling	1%	29
Nej	41%	1.445
Ved ikke / husker ikke	56%	1.984

Base: Alle respondenter, ekskl. studerende. N=3.526.

### Figur 3.2 – Få neurodivergente oplever tilgængelige tilbud

Svarkategori	%	N
Mindst 1 tilbud	31%	175
Ingen tilbud	36%	205

Svarkategori	%	N
Ved ikke	33%	186

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende. N=566.

### Figur 3.3 – Fleksibilitet og ro er mest udbredt

Tilbud	%	N
Fleksible arbejdstider	55%	96
Mulighed for hjemmearbejde	38%	66
Adgang til stille kontorområde	36%	63
Tilpasning af arbejdsopgaver	34%	59
Andet	22%	39
Særlige teknologiske hjælpemidler	7%	12
Specialiseret coaching/mentoring	6%	11
Særligt tilpasset onboarding	4%	7
Særligt udformet materiale	2%	3

Base: Neurodivergente med mindst ét tilbud, ekskl. studerende. N=175.

### Figur 3.4 – De færreste beder om hensyn

Svarkategori	%	N
Ja	26%	153
Nej	71%	411
Ved ikke / husker ikke	3%	18

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende. N=582.

### Figur 3.5 – Imødekomme er uensartet

Svarkategori	%	N
I meget høj grad	11%	16
I høj grad	30%	45
I nogen grad	26%	40
I mindre grad	18%	28
Slet ikke	14%	21
Ved ikke / husker ikke	1%	2

Base: Neurodivergente, der har bedt om hensyn, ekskl. studerende. N=152.

### Figur 3.6 – Neurodivergente oplever oftere en lukket kultur

Kategori	ND % (N=592)	NT % (N=2539)	N ND	N NT	Sig.	Cramér's V
Oplever åbenhed	50%	66%	295	1.676	p<0,001	0,21
Oplever ikke åbenhed	32%	12%	190	313		
Ved ikke / ikke oplevet	18%	22%	107	550		

Base: Neurodivergente og neurotypiske, ekskl. studerende. Neurodivergente N=592, neurotypiske N=2.539.

### Figur 3.7 – En stor minoritet vælger tavshed

Kategori	%	N
Har fortalt om sin neurodivergens	70%	411
Har ikke fortalt om det	30%	178

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende. N=589.

### Figur 3.8 – Tavshed skyldes primært bekymring for negative konsekvenser

Årsag	%	N
Bekymring for negative konsekvenser	58%	103
Privat anliggende	25%	45
Ikke behov/ikke relevant	30%	53

Base: Neurodivergente, der ikke har fortalt, ekskl. studerende. N=177.

Flervalg – andele kan overstige 100%

### Figur 3.9 – Bekymringerne: Stigma og karrierekonsekvenser

Bekymring	%	N
Bekymret for sygeliggørelse	73%	75
Bekymret for karrierekonsekvenser	69%	71
Bekymret for diskrimination	40%	41

Base: Neurodivergente med bekymring, ekskl. studerende. N=103.

### Figur 3.10 – Kun et mindretal oplever høj tryk

Kategori	%	N
Tryk	34%	179
Ikke tryk	66%	342

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende og ekskl. respondenter med ved ikke eller ikke relevant på begge aktører. N=521. Andelen, der er hhv. tryk og ikke tryk ved at bede leder og/eller kolleger om hensyn.

### Figur 3.11 – Færre oplever høj tryk ved leder

Aktør	Tryk %	Ikke tryk %	N
Nærmeste leder (N=375)	33%	67%	375
Kolleger (N=340)	35%	65%	340

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende og ekskl. i nogen grad, ved ikke og ikke relevant.

### Figur 3.12 – Meget få vurderer arbejdspladserne som godt rustede

Svarkategori	%	N
I meget høj grad	1%	27
I høj grad	5%	167
I nogen grad	27%	964
I mindre grad	36%	1.282
Slet ikke	10%	365

Svarkategori	%	N
Ved ikke	21%	754

Base: Alle respondenter, inkl. studerende. N=3.559.

#### Figur 4.1 – Udbredte oplevelser med stigmatisering

Svarkategori	%	N
Ja, ofte	4%	23
Ja, af og til	20%	123
Ja, en enkelt gang	11%	64
Nej	58%	347
Ved ikke / husker ikke	7%	45

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende. N=602.

#### Figur 4.2 – Neurodivergente føler lavere værdsættelse

Kategori	ND % (N=394)	NT % (N=2092)	N ND	N NT	Sig.	Cramér's V
Føler høj værdsættelse	69%	90%	270	1.875	p<0,001	0,22
Føler ikke høj værdsættelse	31%	10%	124	217		

Base: Neurodivergente og neurotypiske, ekskl. studerende, i nogen grad og ved ikke. Neurodivergente N=394, neurotypiske N=2.092.

#### Figur 4.3 – Karrieremæssig tilbageholdenhed

Undladt at søge nye arbejdsopgaver (N=570)		
Svarkategori	%	N
Ja	41%	231
Nej	51%	293
Ikke relevant	3%	17
Ved ikke / husker ikke	5%	29
Undladt at søge mere ansvar (N=570)		
Svarkategori	%	N
Ja	51%	289
Nej	44%	250
Ikke relevant	2%	12
Ved ikke / husker ikke	3%	19

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende. N=570.

#### Figur 4.4 – Neurodivergente angiver flere sygedage

Kategori	ND % (N=636)	NT % (N=2728)	N ND	N NT	Sig.	Cramér's V
4+ sygedage	46%	23%	295	615	p<0,001	0,21
0-3 sygedage	46%	75%	293	2.053		
Ved ikke / husker ikke	8%	2%	48	60		

Base: Neurodivergente og neurotypiske, inkl. studerende. Neurodivergente N=636, neurotypiske N=2.728.

**Figur 4.5 – Manglende støtte hænger sammen med overvejelser om at sige op**

Svarkategori	%	N
I meget høj grad	17%	94
I høj grad	12%	70
I nogen grad	15%	88
I mindre grad	13%	73
Slet ikke	36%	205
Ved ikke / husker ikke	7%	38

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende. N=568.

**Figur 4.6 – Blandt dem, der overvejer, har knap halvdelen faktisk sagt op**

Svarkategori	%	N
Ja, primært af den årsag	9%	29
Ja, delvist af den årsag	24%	78
Ja	10%	34
Nej, aldrig	52%	169
Ved ikke / husker ikke	5%	15

Base: Neurodivergente, der har overvejet opsigelse, ekskl. studerende. N=325.

**Figur 5.1 – Kultur og fleksibilitet er i top**

Tiltag	Andel (%)	Antal (n)
Have en kultur for åbenhed	61%	2.153
Tilbyde tilpassede arbejdsopgaver	50%	1.760
Tilbyde fleksible arbejdstider	48%	1.677
Tilbyde adgang til stille kontorområde	46%	1.629
Indføre en konkret plan / politik	43%	1.517
Tilbyde specialiseret coaching eller mentoring	33%	1.162
Give mulighed for hjemmearbejde	30%	1.039
Tilbyde et særligt tilpasset onboarding-forløb	27%	957
Tilbyde særlige, teknologiske hjælpemidler	22%	775
Ved ikke	13%	456
Tilbyde særligt udformet materiale	10%	350
Andet (uddyb venligst)	7%	240
Intet	1%	46

Tabeltype 1 – andel af alle respondenter, der peger på hvert tiltag (flere svar mulige).

Base: Alle respondenter, inkl. studerende, som har valgt mindst ét tiltag. N=3.521.

**Figur 5.2 – Disse løsninger ligger i top**

Tiltag	Neuro- divergente (%)	Neuro- typiske (%)	N (ND)	N (NT)	Sig.	Cramér's V
Have en kultur for åbenhed	70%	59%	621	2.598	***	0,09
Tilbyde adgang til stille kontorområde	69%	40%	621	2.598	***	0,23

Tiltag	Neuro- divergente (%)	Neuro- typiske (%)	N (ND)	N (NT)	Sig.	Cramér's V
Tilbyde fleksible arbejdstider	67%	43%	621	2.598	***	0,19
Tilbyde tilpassede arbejdsopgaver	55%	48%	621	2.598	**	0,05
Give mulighed for hjemmearbejde	48%	24%	621	2.598	***	0,21
Indføre en konkret plan / politik	48%	41%	621	2.598	**	0,05
Tilbyde specialiseret coaching eller mentoring	44%	29%	621	2.598	***	0,12
Tilbyde et særligt tilpasset onboarding-forløb	27%	27%	621	2.598	n.s.	0,00
Tilbyde særlige, teknologiske hjælpemidler	19%	23%	621	2.598	n.s.	0,03
Tilbyde særligt udformet materiale	13%	9%	621	2.598	**	0,05
Andet (uddyb venligst)	12%	5%	621	2.598	***	0,11
Ved ikke	4%	15%	621	2.598	***	0,13
Ingenting	1%	2%	621	2.598	n.s.	0,03

Tabelttype 3 – andel der peger på hvert tiltag, neurodivergente vs. neurotypiske.

Base: Neurodivergente og neurotypiske, inkl. studerende, som har valgt mindst ét tiltag. Neurodivergente N=621, neurotypiske N=2.598.  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion. Signifikansniveauer: \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ , n.s. = ikke signifikant.

### Figur 5.3 – En kultur for åbenhed og trivsel blandt de neurodivergente medarbejdere

Udfald	Oplever en lukket kultur	Oplever en åben kultur	N (pink)	N (blå)	N i alt	$\chi^2$	p	Sig.	Cramér's V
Stor påvirkning af arbejdslivet	78	58	102	152	254	11,50	<0,001	***	0,21
Har oplevet stigmatisering	55	31	150	267	417	23,57	<0,001	***	0,24
Oplever lav værdsættelse	51	13	103	186	289	48,62	<0,001	***	0,41
Udviser karrieretilbageholdenhed	66	58	152	261	413	2,30	0,129	n.s.	0,07
Har haft 4 eller flere sygedage	62	46	151	264	415	9,90	0,002	**	0,15
Har eller har haft opsigelsesovervejelser	52	28	124	214	338	20,87	<0,001	***	0,25

Tabelttype 4 – sammenhængstabel. Andel med hvert negativt udfald i de to grupper.

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige. N=585. Antallet varierer pr. udfald, fordi svarene er delt i de to mest positive og de to mest negative svar (i nogen grad udeladt), og fordi ved ikke og ikke relevant er frasortet.  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion. Signifikansniveauer: \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ , n.s. = ikke signifikant.

### Figur 5.4 – At styrker bringes i spil og trivsel blandt de neurodivergente medarbejdere

Udfald	Oplever lav brug af styrker	Oplever at styrker bringes i spil	N (pink)	N (blå)	N i alt	$\chi^2$	p	Sig.	Cramér's V
Stor påvirkning af arbejdslivet	83	41	114	46	160	28,26	<0,001	***	0,42
Har oplevet stigmatisering	49	24	165	80	245	14,32	<0,001	***	0,24
Oplever lav værdsættelse	60	5	112	66	178	53,18	<0,001	***	0,55
Udviser karrieretilbageholdenhed	71	40	166	78	244	21,92	<0,001	***	0,30
Har haft 4 eller flere sygedage	58	35	157	79	236	10,66	0,001	**	0,21
Har eller har haft opsigelsesovervejelser	57	22	127	65	192	22,41	<0,001	***	0,34

Tabelttype 4 – sammenhængstabel. Andel med hvert negativt udfald i de to grupper.

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige. N=585. Antallet varierer pr. udfald, fordi svarene er delt i de to mest positive og de to mest negative svar (i nogen grad udeladt), og fordi ved ikke og ikke relevant er frasortet.  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion. Signifikansniveauer: \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ , n.s. = ikke signifikant.

**Figur 5.5 – Tryghed ved at bede om hensyn og trivslen blandt de neurodivergente medarbejdere**

Udfald	Oplever ikke tryghed	Oplever tryghed	N (pink)	N (blå)	N i alt	$\chi^2$	p	Sig.	Cramér's V
Stor påvirkning af arbejdslivet	80	58	91	100	191	10,92	<0,001	***	0,24
Har oplevet stigmatisering	49	32	128	165	293	8,81	0,003	**	0,17
Oplever lav værdsættelse	46	14	97	124	221	28,80	<0,001	***	0,36
Udviser karrieretilbageholdenhed	66	54	138	162	300	4,63	0,031	*	0,12
Har haft 4 eller flere sygedage	54	44	134	161	295	2,72	0,099	n.s.	0,10
Har eller har haft opsigelsesovervejelser	46	27	106	134	240	9,70	0,002	**	0,20

Tabeltype 4 – sammenhængstabel. Andel med hvert negativt udfald i de to grupper.

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige. N=585. Antallet varierer pr. udfald, fordi svarene er delt i de to mest positive og de to mest negative svar (i nogen grad udeladt), og fordi ved ikke og ikke relevant er frasorteret.  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion. Signifikansniveauer: \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ , n.s. = ikke signifikant. Tryghed (streng definition): den mest positive vurdering på tværs af nærmeste leder (Q049) og kolleger (Q051), opdelt i de to mest positive og de to mest negative svar.

**Figur 5.6 – Imødekommelse og trivslen blandt de neurodivergente medarbejdere**

Udfald	Oplever ikke imødekommelse	Oplever imødekommelse	N (pink)	N (blå)	N i alt	$\chi^2$	p	Sig.	Cramér's V
Stor påvirkning af arbejdslivet	96	79	27	34	61	3,77	0,052	n.s.	0,25
Har oplevet stigmatisering	77	33	39	57	96	17,61	<0,001	***	0,43
Oplever lav værdsættelse	92	11	25	47	72	45,46	<0,001	***	0,79
Udviser karrieretilbageholdenhed	68	60	40	58	98	0,52	0,470	n.s.	0,07
Har haft 4 eller flere sygedage	58	49	38	57	95	0,70	0,402	n.s.	0,09
Har eller har haft opsigelsesovervejelser	78	30	32	50	82	18,09	<0,001	***	0,47

Tabeltype 4 – sammenhængstabel. Andel med hvert negativt udfald i de to grupper.

Base: Neurodivergente, der har bedt om hensyn, ekskl. studerende og ledige. Antallet af observationer varierer pr. udfald.  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion. Signifikansniveauer: \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ , n.s. = ikke signifikant.

**Figur 5.7 – Tilbud til neurodivergente og trivslen blandt de neurodivergente medarbejdere**

Udfald	Oplever ikke, at arbejdsplads har tilbud	Oplever, at arbejdsplads har tilbud	N (pink)	N (blå)	N i alt	$\chi^2$	p	Sig.	Cramér's V
Stor påvirkning af arbejdslivet	65	73	195	94	289	2,23	0,135	n.s.	0,09
Har oplevet stigmatisering	39	35	312	159	471	0,79	0,374	n.s.	0,04
Oplever lav værdsættelse	35	17	216	111	327	11,09	<0,001	***	0,18
Udviser karrieretilbageholdenhed	59	60	332	161	493	0,02	0,900	n.s.	0,01
Har haft 4 eller flere sygedage	51	52	323	162	485	0,05	0,823	n.s.	0,01
Har eller har haft opsigelsesovervejelser	35	37	269	131	400	0,31	0,579	n.s.	0,03

Tabeltype 4 – sammenhængstabel. Andel med hvert negativt udfald i de to grupper.

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige. Antallet af observationer varierer pr. udfald. Ved ikke (Q080) er grupperet med mangler tilbud.  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion.

**Figur 5.8 – Åbenhed og at styrker bringes i spil**

Udfald	Oplever ingen af de to forhold	Oplever begge forhold	N (pink)	N (blå)	N i alt	$\chi^2$	p	Sig.	Cramér's V
Stor påvirkning af arbejdslivet	83	41	54	32	86	16,69	<0,001	***	0,44

Udfald	Oplever ingen af de to forhold	Oplever begge forhold	N (pink)	N (blå)	N i alt	$\chi^2$	p	Sig.	Cramér's V
Har oplevet stigmatisering	57	25	76	57	133	13,63	<0,001	***	0,32
Oplever lav værdsættelse	67	0	55	46	101	48,84	<0,001	***	0,70
Udviser karrieretilbageholdenhed	67	33	76	54	130	14,46	<0,001	***	0,33
Har haft 4 eller flere sygedage	59	33	74	55	129	9,03	0,003	**	0,26
Har eller har haft opsigelsesovervejelser	63	21	63	47	110	19,35	<0,001	***	0,42

Tabelttype 4 – sammenhængstabel. Andel med hvert negativt udfald i de to grupper.

Base: Neurodivergente, ekskl. studerende og ledige. Begge forhold = åben kultur (Q033) og styrker i spil (Q029, de to mest positive svar). Ingen = lukket kultur og lav brug (de to mest negative svar). Antallet af observationer varierer pr. udfald.  $\chi^2$ -test uden Yates-korrektion.

### Figur 6.1 – Neurodivergente er mere interesserede

Svarkategori	ND % (N=623)	NT % (N=2644)	N ND	N NT	Sig.	Cramér's V
I meget høj grad	29%	4%	180	94	p<0,001	0,44
I høj grad	25%	10%	154	260		
I nogen grad	21%	18%	129	481		
I mindre grad	5%	15%	29	398		
Slet ikke	8%	19%	48	502		
Ved ikke	13%	34%	83	909		

Base: Neurodivergente og neurotypiske, alle inkl. studerende. Neurodivergente N=623, neurotypiske N=2.644.

### Figur 6.2 – Højere tiltrækning blandt yngre

Svarkategori	18-29 år % (N=378)	30-39 år % (N=696)	40-49 år % (N=830)	50-59 år % (N=1090)	60+ år % (N=582)	N 18-29 år	N 30-39 år	N 40-49 år	N 50-59 år	N 60+ år	Sig.	Cramér's V
I meget høj grad	11%	14%	9%	8%	2%	40	95	71	82	14	p<0,001	0,08
I høj grad	17%	16%	15%	12%	12%	65	111	123	131	70		
I nogen grad	25%	18%	17%	19%	20%	95	128	137	205	118		
I mindre grad	10%	8%	14%	13%	16%	36	58	118	145	92		
Slet ikke	12%	16%	17%	17%	16%	47	109	139	182	95		
Ved ikke	25%	28%	29%	32%	33%	95	195	242	345	193		

Base: Alle respondenter, inkl. studerende, fordelt på fem aldersgrupper.

## Ledighedsspor – kontingenstabeller

Nedenfor er de fulde kontingenstabeller for ledighedssporet samlet – både de sammenligninger, der er publiceret som figurer, og dem, der er fravalgt. FDR-status og udvælgelse fremgår af afsnit 4.2 i metoden.

### 3.1.L (ikke publiceret) – Skriftlig politik for inklusion

Kategori	Ledige % (N=55)	Beskæftigede % (N=511)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Har skriftlig politik (ja/under udvikling)	2%	2%	1	9	Fisher p=1,000	0,00
Ingen / ved ikke	98%	98%	54	502		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse. Ledige N=55, i beskæftigelse N=511. Har politik = ja eller under udvikling vs. nej eller ved ikke. Fravalgt som figur: ingen signifikant forskel (Fishers eksakte test p=1,000). Overlever ikke FDR-korrektionen.

### Figur 3.2.L – Ledige oplevede sjældnere, at der var tilbud

Kategori	Ledige % (N=55)	Beskæftigede % (N=510)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Mindst 1 tilbud	16%	33%	9	166	$\chi^2$ (nc) p=0,014	0,10
Ingen tilbud	71%	33%	39	166		
Ved ikke	13%	35%	7	178		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse. Ledige N=55, i beskæftigelse N=510.

### Figur 3.5.L – Ledige oplevede sjældnere at blive imødekommet

Kategori	Ledige % (N=9)	Beskæftigede % (N=101)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Imødekommet	0%	60%	0	61	p<0,001	0,33
Ikke imødekommet	100%	40%	9	40		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse. Ledige N=9, i beskæftigelse N=101. Ekskl. i nogen grad og ved ikke.

### Figur 3.6.L – Ledige oplevede oftere en lukket kultur

Kategori	Ledige % (N=43)	Beskæftigede % (N=441)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Oplever åbenhed	44%	62%	19	275	$\chi^2$ (nc) p=0,020	0,11
Oplever ikke åbenhed	56%	38%	24	166		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse, ekskl. ved ikke. Ledige N=43, i beskæftigelse N=441.

### 3.10.L (ikke publiceret) – Samlet tryghed ved at bede om hensyn

Kategori	Ledige % (N=43)	Beskæftigede % (N=477)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Tryk	21%	36%	9	170	$\chi^2$ (nc) p=0,052	0,09
Ikke tryk	79%	64%	34	307		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse. Ledige N=43, i beskæftigelse N=477. Tryk = i høj grad eller i meget høj grad ved leder og/eller kolleger. Ikke tryk = ingen af de to mest positive svar (i nogen grad medregnet, jf. figur 3.10). Fravalgt som figur: faldt for FDR-korrektionen ( $\chi^2$ -test p=0,052,  $p_{BH}$ =0,104). Tre tryghedsmål talt som ét.

### Figur 3.11.L – Ledige var særligt utrygge ved kolleger

Aktør x Gruppe	Tryk %	Ikke tryk %	N	Sig.	Cramér's V
Nærmeste leder – Ledige (N=33)	21%	79%	33	$\chi^2$ (nc) p=0,143	0,08
Nærmeste leder – Beskæftigede (N=342)	34%	66%	342		
Kolleger – Ledige (N=26)	15%	85%	26	$\chi^2$ (nc) p=0,031	0,12
Kolleger – Beskæftigede (N=314)	36%	64%	314		

Base: Neurodivergente ledige vs. neurodivergente i beskæftigelse, ekskl. i nogen grad, ved ikke og ikke relevant.

### 3.12.L (ikke publiceret) – Arbejdspladsernes parathed

Kategori	Ledige % (N=45)	Beskæftigede % (N=342)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Godt rustet (top2)	4%	7%	2	24	Fisher p=0,754	0,03
Ikke rustet (bottom2)	96%	93%	43	318		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse. Ledige N=45, i beskæftigelse N=342. Godt rustet = de to mest positive svar vs. ikke rustet = de to mest negative svar, ekskl. i nogen grad og ved ikke. Fravalgt som figur: ingen signifikant forskel (Fishers eksakte test p=0,754). Overlever ikke FDR-korrektionen.

### 4.1.L (ikke publiceret) – Oplevet stigmatisering

Kategori	Ledige % (N=53)	Beskæftigede % (N=487)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Har oplevet stigmatisering	36%	38%	19	183	$\chi^2(nc)$ p=0,805	0,01
Ikke oplevet	64%	62%	34	304		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse. Ledige N=53, i beskæftigelse N=487. Har oplevet = ja (ofte, af og til eller en enkelt gang) vs. nej, ekskl. ved ikke og husker ikke. Fravalgt som figur: ingen signifikant forskel ( $\chi^2$ -test p=0,805). Overlever ikke FDR-korrektionen.

### Figur 4.2.L – Ringe oplevelse af værdsættelse blandt ledige neurodivergente

Kategori	Ledige % (N=46)	Beskæftigede % (N=347)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Føler høj værdsættelse	43%	72%	20	249	$\chi^2(nc)$ p<0,001	0,20
Føler lav værdsættelse	57%	28%	26	98		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse, ekskl. i nogen grad og ved ikke. Ledige N=46, i beskæftigelse N=347.

### 4.3.L (ikke publiceret) – Karrieremæssig tilbageholdenhed

Kategori	Ledige % (N=53)	Beskæftigede % (N=497)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
Udviser tilbageholdenhed	49%	60%	26	296	$\chi^2(nc)$ p=0,140	0,06
Udviser ikke	51%	40%	27	201		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse. Ledige N=53, i beskæftigelse N=497. Udviser = ja til mindst én af to (undladt at søge nye opgaver eller mere ansvar) vs. nej, ekskl. ikke relevant og ved ikke. Fravalgt som figur: ingen signifikant forskel ( $\chi^2$ -test p=0,140). Overlever ikke FDR-korrektionen.

### 4.4.L (ikke publiceret) – Mindst 4 sygedage seneste 6 måneder

Kategori	Ledige % (N=42)	Beskæftigede % (N=494)	N Ledige	N Beskæftigede	Sig.	Cramér's V
4+ sygedage	43%	51%	18	250	$\chi^2(nc)$ p=0,335	0,04
0-3 sygedage	57%	49%	24	244		

Base: Neurodivergente ledige og neurodivergente i beskæftigelse. Ledige N=42, i beskæftigelse N=494. 4 eller flere vs. 0-3 sygedage, ekskl. ved ikke og husker ikke. Fravalgt som figur: ingen signifikant forskel ( $\chi^2$ -test p=0,335). Overlever ikke FDR-korrektionen.