

Eksamensopgave

Semester:	4. semester
Modul:	M4
Antal anslag, opgaven:	208.742
Antal anslag, portfolio:	14.605
Titel:	Neurodivergent i socialt arbejde – en kvalitativ og praksisnær undersøgelse af krav og tilpasning i nyuddannede socialarbejderes møde med arbejdslivet.
Engelsk titel:	Neurodivergent in social work – a qualitative and practice-oriented study of demands and adaption in newly graduated social workers encounter with work life.
Dato:	28. maj 2025
Vejleder:	Trond Beldo Klausen

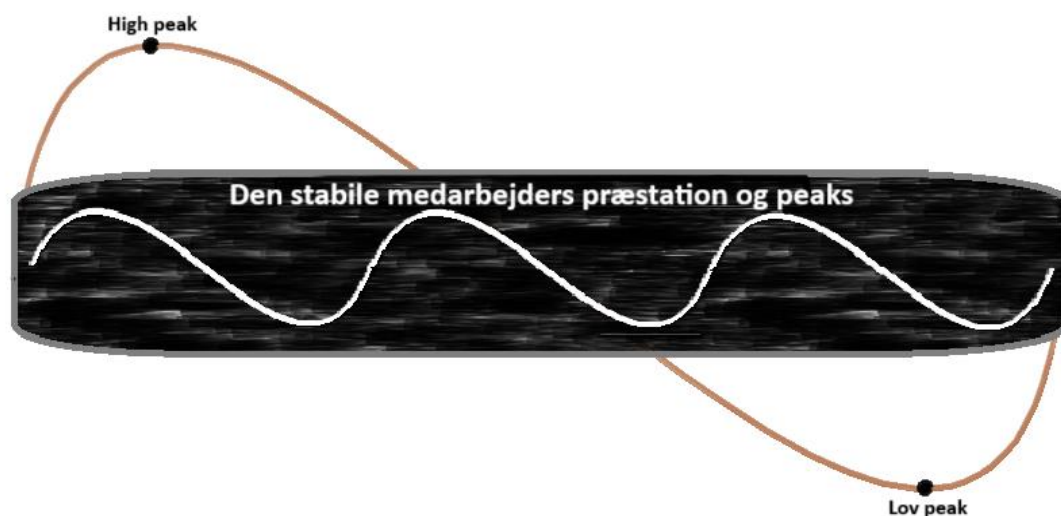
Navn:	Andrea Gustafsson-Willander		
Studienr.	20063132	Telefonnr.	28188626
Studentmail	agusta23@student.aau.dk		
Navn:	Julie Nørlev		
Studienr.	20230765	Telefonnr.	51514675
Studentmail	jnorle23@student.aau.dk		
Navn:	Lina Skov		
Studienr.	20195392	Telefonnr.	61780647
Studentmail	lskov19@student.aau.dk		

Telefonnummeret skal være det nummer, du kan træffes på under eksamen, hvis eksamen bliver online – i tilfælde af at den anvendte kommunikationsplatform (Skype/Teams) giver problemer og gør det nødvendigt at løse eller afhjælpe via telefon.

Denne forside tæller ikke med i antal anslag!

Neurodivergent i socialt arbejde

EN KVALITATIV OG PRAKSISNÆR UNDERSØGELSE AF KRAV OG TILPASNING I NYUDDANNEDE SOCIALARBEJDERES MØDE MED ARBEJDSLIVET.



Lina Skov, Julie Nørlev, Andrea Gustafsson-Willander

Specialestuderende, Kandidat i Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet.

Indhold

1	Forord.....	5
2	Abstract	6
3	Problemfelt.....	7
3.1	Socialpolitikken	7
3.2	Fra welfare til workfare	7
3.3	Samfundstendenser	8
3.4	Diagnosekultur	9
3.5	Den sociale handicapmodel	9
3.6	Uddannelse.....	10
3.7	Beskæftigelse	11
3.8	Studerende med psykisk funktionsnedsættelse	12
3.9	Opsamling	13
4	Problemformulering	14
5	Afgrænsning/begrebsdefinition.....	14
6	Videnskabsteoretisk tilgang	16
6.1	Anvendt videnskabsteori.....	16
6.2	Gruppens forforståelser til specialets problemfelt	17
7	Metodiske overvejelser	19
7.1	Litteraturreview.....	19
7.2	Indsamling af primær empiri	26
8	Analyse	34
8.1	Analysestrategi.....	34
8.2	Teori.....	37
8.3	Analysedel 1: Diagnoser som årsagsforklaring	38
8.4	Analysedel 2: Stigma	41
8.5	Analysedel 3: Behov	51
9	Konklusion.....	83
10	Diskuterende perspektivering	86
10.1	Skal socialarbejderen standardiseres?	86

10.2	En mellemstation	87
11	Handleforslag	88
12	Litteraturliste.....	90
13	Bilag.....	95
13.1	Bilag 1: Opslag til søgning af informanter	95
13.2	Bilag 2: Interviewguide til brugerinformanter	96
13.3	Bilag 3: Interviewguide til vejlederinformanter	100
13.4	Bilag 4: Kontrakt for arbejdsfællesskab	105
13.5	Bilag 5: Portfolio.....	106

1 Forord

Dette speciale er udarbejdet af Lina Skov, Julie Nørlev og Andrea Gustafsson-Willander i foråret 2025 på Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde, Aalborg Universitet.

Med en ambition om at skabe et selvstændigt bidrag til eksisterende forskning, er vi gået i dybden med et emne af relativt ubeskrevet karakter: Nyuddannede, neurodivergente pædagoger og socialrådgiveres møde med arbejdsmarkedet. Mere specifikt har vi orienteret os i gældende lovgivning og konsekvenserne af hvordan denne omsættes til praksis. Uddannelsessystemet bag det sociale arbejdes felt fungerer som karavanefører for neurodivergente studerende, men i overgangen til arbejdsmarkedet er de på egen hånd. Dette kan have konsekvenser for kvaliteten af de kerneydelser, der lovgivningsmæssigt er krav om skal leveres inden for det specialiserede socialområde. Vi har sat os for at undersøge, hvordan nyuddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere oplever overgangen fra studiet til arbejdsmarkedet.

Vi lever i dag i et samfund, hvor diagnoser og individualitet fylder mere, hvilket også bekræftes i en artikel af Svend Brinkmann på Altinget (Brinkmann, 2025a). I og med at flere og flere diagnosticeres inden for det neurodivergente spektrum, møder flere neurodivergente også uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet inden for det sociale arbejdes felt. Diskussionen om, hvor udfordringen ligger, er en fortsat diskussion: Er det samfundet, der er blevet for optaget af krav, præstation og udførelse, eller er det det enkelte individ, der står med problemet?

Gennem vores studie og praksiserfaring har vi oplevet de udfordringer, det kan medføre for pædagoger og socialrådgivere at indgå i det sociale arbejdes felt, hvorfor det for os har været interessant at undersøge oplevelsen af overgangen fra studiet til arbejdsmarkedet, og hvorvidt arbejdsmarkedet og de nyuddannede er parate til at modtage hinanden.

2 Abstract

This master thesis explores how neurodivergent social workers experience the transition from been a student to becoming an employee. Our findings reveal these experiences as individual and shaped by the gap between personal needs and the demands of the professional environment.

A central theme is the neurodivergent social worker's dilemma, whether to be an out and open neurodivergent employee or to keep the neurodivergence in the closet. As far as deciding to be in or out goes, many of our interview participants struggle due to fear of stigma, judgment or dismissal. Some choose to suppress their neurodivergence to come off as a normal, whole and multi experienced professional. But only in front of their boss and colleagues. In the interaction where the neurodivergent social worker meets the client, we find that the neurodivergence gets articulated as an undefined superpower.

Another theme is the difference between the types of help and support offered by the educational institutions vs. the types of help, support and compensation in the professional environment. Our findings are based on interview participants' statements and based on these, the responsibility for seeking compensation lies with the neurodivergent student/social worker. However, it is more attractive to ask for compensation during education than during work. This discrepancy creates barriers for neurodivergent social workers, who may struggle to meet job demands without adequate compensation.

We conclude that neurodivergent social worker's ability to thrive depends on their own needs and their willingness to adapt. Based on our findings we furthermore conclude that professional social workers without neurodivergence express concern that educational compensations contribute to a non-realistic description of the many complexities of social work.

3 Problemfelt

Afsnittet indeholder redegørelse for, hvordan vi som hhv. uddannede pædagog og socialrådgivere og identificerer problematikker, vi har været vidne til i frontlinjen af det specialiserede socialområde. Dette omfatter socialarbejdere, der har borgerkontakt og er psykisk funktionsnedsatte; i dette speciale anvender vi primært termen neurodivergens. Vi har en forforståelse omhandlede neurodivergente socialarbejders udfordringer med at sætte borgerens behov i centrum og i stedet er på arbejde ud fra egne behov, udsprunget af den funktionsvariation, neurodivergensen anses som. Vi har førstehåndsoplevelser med, at neurodivergente socialarbejdere udvikler egne strategier på arbejdet, når de ikke imødekommes ift. egne behov og særlige hensyn. Dette finder vi problematisk ift. den professionsfaglige tilgang til at løse kerneopgaverne i frontlinjen af det specialiserede socialområde.

Vi vil i det følgende redegøre for nogle af de faktorer, der har betydning for studerende og nyuddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere. Dette ud fra et makroorienteret samfundsperspektiv bestående af nuværende politik, handicapforståelse, lovgivning og verserende samfundstendenser. Nedenfor gennemgås de rettigheder og kompensationer neurodivergente studerende har på videregående uddannelser, hvilke vi har fundet væsentlige at belyse, da kompensationerne afviger markant fra både hvordan og hvilke, der bevilges på arbejdsmarkedet. Afslutningsvis belyses disse suppleret med de for nuværende eksisterende relevante statistikker.

3.1 Socialpolitikken

Dansk socialpolitik bygger på politiske reformer, de såkaldte socialreformer. Sidst gældende er fra 1997, hvor de sociale love gennemgik en revision, og tre nye kom til i form af Aktivloven, Retssikkerhedsloven og Serviceloven. Lovene lægger op til en vægtning af pligter frem for rettigheder, når borgere ansøger om sociale ydelser (Møller, 2016: 94). Vi vil med dette udgangspunkt overordnet forklare den nuværende socialpolitiske betydning for danske neurodivergente borgers deltagelse i uddannelse og beskæftigelse. Vi kobler dette til handicapforståelsen i den sociale handicapmodel (Bonfils, Kirkebæk, Olsen & Tetler, 2013: 39-42).

3.2 Fra welfare til workfare

Den danske stat har over de sidste årtier bevæget sig mod konkurrencestaten, beskrevet af den danske professor og politolog Ove K. Pedersen. Mennesket opfattes som en arbejdskraft, hvor produktivitet, effektivitet og tilgængelighed for arbejdsmarkedet er i fokus (Pedersen, 2012:

32). “Konkurrencestaten har sat den enkeltes frihed til at vælge egen tilværelse sekundært i forhold til pligten til at yde for fællesskabet. Pligt har overtrumpet ret, lighed har overtrumpet frihed” (Pedersen 2018: 246). Ydermere er det i konkurrencestaten den enkeltes ansvar at holde sig sund, rask, kompetent og egnet til arbejdsmarkedet; en tydelig ændring af de universelle services, der karakteriserer velfærdsstaten (Pedersen, 2012: 285). Det kræver, at den enkelte skal kunne indgå i samfundet, hvorfor individualitet, selvforsørgelse og egenomsorg bliver essentielt. Denne samfundstendens kalder således på individer, der kan præstere og yde til fællesskabet. Nuværende socialpolitik indeholder et krav om, at en person, der har behov for sociale ydelser, altså en del af velfærdsgoderne, skal leve op til forpligtelserne om at lade sig aktivere. Danskere skal uddannes og beskæftiges så hurtigt som muligt for at blive selvforsørgende, og de skal blive længst muligt på arbejdsmarkedet (Møller, 2026: 118). Neurodivergens giver ikke ret til fritagelse for pligten til at være selvforsørgende, før alle muligheder for compensation og støtte som følge af neurodivergensen er forsøgt, og der er konstateret ubetydelig arbejdsevne. Socialpolitikens udgangspunkt er, at alle har potentialer og ressourcer, der skal udvikles og anvendes mhp. at indgå på arbejdsmarkedet. Politikken skaber positiv ulighed, idet den enkelte har forskellige ønsker og forskellige behov for støtte og compensation for at tage ansvar for eget liv, samt alle har noget at bidrage med på arbejdsmarkedet (Møller, 2016: 117, 122). Kort og godt: neurodivergent eller ej – arbejde og bidrag til fællesskabet.

3.3 Samfundstendenser

Flid og hårdt arbejde anses som nødvendige værdier i præstationssamfundet (Petersen, 2016: 60). Det medfører store forventninger og krav til en persons præstationer, der har betinget, at ny udsathed karakteriseres ved tendens til stress, angst og depression (Katznelson, Pless, & Görlich, 2022: 33). For en neurodivergent kan det pres, der udløses af førnævnte tre karakteristika, lægges oveni de udfordringer, funktionsvariationen i form af neurodivergens afstedkommer. Ifølge den tyske sociolog Hartmut Rosa er tid blevet en faktor, en ressource, der for de fleste er knap; konkurrencelogikker og præstation bidrager til at skabe grundlaget for accelerationssamfundet, hvilket også præger vilkår for uddannelserne i form af øgede pres og krav (Rosa, 2014: 26, 35-36), (Katznelson et al. 2022: 79). Derfor mener vi – også med baggrund i vores professionserfaringer -, at der således er flere samfundstendenser, der med stor sandsynlighed vil ramme de neurodivergente, der i forvejen har psykiske udfordringer, problematikker eller diagnoser, hårdere, hvilket vi mener nødvendiggør oplysning om handicapforståelse.

3.4 Diagnosekultur

Det hævdes, at der hersker en diagnosekultur i det danske samfund qua diagnosers cirkulering i samfundet og måden, hvorpå de anvendes til at begribe forskellige former for afvigelse, ubehag og lidelser. Diagnoser anvendes ofte, når det konstateres, at et individ har problemer. Dette gælder i de forskellige systemer, individet indgår i, herunder skole, arbejdsliv eller andre sociale systemer. Det væsentligste træk ved diagnosekulturen er det patologiske syn på menneskelig afvigelse og lidelse. Dette udvisker de tidligere forståelser, der beskriver, hvordan det psykiatriske diagnosesprog har fået stor magt og indflydelse, også på det socioøkonomiske og politiske plan (Brinkmann & Petersen, 2015: 7-8). Ydermere stiger antallet af personer med diagnoser, hvilket også viser sig i uddannelsessystemet (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022). Diagnoserne anvendes som tildelingsmekanismer af forskellige privilegier, kompensationer, ressourcer og støtte og har den adgangsgivende funktion ift. støtte til de udfordringer, den enkelte står med både på institutionelt og individuelt plan (Rose, 2015: 18). Således diagnosekulturens indtog og argumentet for, at der potentielt uddannes flere med diagnoser til arbejdsmarkedet.

3.5 Den sociale handicapmodel

Denne handicapforståelse er afstandtagende fra den biologiske model, der tager udgangspunkt i, at en funktionsnedsættelse er en individuel defekt, der har konsekvens af utilstrækkelighed i mødet med krav fra samfundet, og dermed hindrer deltagelse i f.eks. uddannelse og arbejde (Bonfils et. al, 2013: 41). Den sociale handicapmodel skelner mellem selve funktionsnedsættelsen som en defekt, og tabet af muligheder for deltagelse på lige fod med andre i samfundslivet. Dette betyder i denne forståelse, at samfundet har et ansvar og skal gøre sig tilgængeligt for inklusion, herunder personer med neurodivergens.

Grundprincipperne på handicapområdet:

Kompensationsprincippet: Samfundet yder kompensationer i form af hjælpemidler eller støtte, så funktionsnedsatte kan indgå i samfundslivet på lige fod med andre.

Ligebehandlingsprincippet: Samfundet skal sikre lige muligheder for alle ud fra de forudsætninger, der er til stede.

Sektoransvarlighedsprincippet: Alle offentlige myndigheder har ansvar for at inkludere og gøre deres tilbud tilgængelige for personer med funktionsnedsættelser.

Solidaritetsprincippet: Funktionsnedsatte personer skal ikke have ekstra udgifter ifm. kompensationer: der betales solidarisk via den danske skat (Social- og Boligministeriet, 2025).

Principperne er væsentlige ift. den sociale handicapmodel. Her er forståelsen, at samfundet, der i et socialt samspil bærer en del af ansvaret for, at neurodivergente har begrænsede muligheder. Samfundet har et socialt ansvar, og skal derfor inkludere grundprincipperne for, at neurodivergente ikke anses som personer med fejl, men at samfundet er fejlagtigt, hvis det ikke skaber rammerne for inklusion af personer med funktionsnedsættelser og diagnoser (Bonfils et. Al, 2013: 41-42).

3.6 Uddannelse

Helt overordnet har FN's Handicapkonvention fra 13. december 2006 med gyldighed fra 3. maj 2008 jf. Art 1. til formål at sikre, fremme og beskytte rettigheder hos medlemslandes borgere med handicap, så de kan indgå i samfundslivet på lige fod med andre. Medlemslandene forpligter sig til at yde kompensationer til handicappede, så de benytter frihedsretten til f.eks. at indgå i uddannelse og beskæftigelse. Kompenserende forhold ift. f.eks. økonomiske, sociale og fysiske ydelser skal sikres, ligesom der skal være tilstrækkelig kommunikation og information tilgængelig for studerende (Det Centrale Handicapråd, 2017). Retten til uddannelse er indskrevet i Art. 24 og skal implementeres som et inkluderende uddannelsessystem uden diskrimination på alle niveauer samt give muligheder for selvstændig deltagelse i samfundet. For at sikre funktionsnedsatte personers udvikling og udfoldelse under uddannelse, skal der være rimelige, individuelle støtteforanstaltninger i overensstemmelse med mål og inklusion i samfundslivet (Det Centrale Handicapråd, 2017).

3.6.1 Kompenserende ydelser og indsatser

Personer med længerevarende psykiske funktionsnedsættelser kan og skal indgå i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet iht. de potentialer og ressourcer, de besidder. Der er dels retskravet jf. *Bekendtgørelse om adgang, indskrivning og orlov mv. ved Undervisningsministeriets videregående uddannelser* om, at personer, der opfylder optagelsesbetingelserne for en given uddannelse, kan indskrives på uddannelsesinstitutionen og indgå i undervisningen på lige vilkår som medstuderende, og dels samfundsforventningen om, at personer skal forsørge sig selv så vidt, det er muligt (Slim, 2016: 228).

3.6.2 Specialpædagogisk støtte

Bekendtgørelsen af lov om specialpædagogisk støtte på videregående uddannelser (SPS) har til formål, at bl.a. neurodivergente studerende kan gennemføre uddannelse på lige fod med

andre. Der er bl.a. krav om, at den studerende er indskrevet på en videregående uddannelse, at funktionsnedsættelsen kan kompenseres, og der kan fremskaffes den nødvendige støtte. SPS gælder også i praktikperioder under uddannelse, herunder lønnede praktikker som det f.eks. er tilfældet på pædagoguddannelsen (LBK nr. 1507, 2022).

3.6.3 Handicaptillæg

Handicaptillæg er en økonomisk compensation til studerende med bl.a. dokumenteret neurodivergens, der ikke kan varetage et studiejob i mere end få timer om ugen, så de kan fokusere på at gennemføre en videregående uddannelse (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2025).

3.7 Beskæftigelse

Handicapkonventionens Art. 27 forholder sig til, at personer med handicap har ret til at indgå i beskæftigelse uden at blive mødt med diskrimination. Dette forhold er derfor også gældende ifm. rekruttering, fastholdelse af medarbejdere og udvikling af kompetencer mhp. videre- og efteruddannelse (Det Centrale Handicapråd, 2017). Det danske arbejdsmarked er derfor forpligtet til at sikre inklusionsforanstaltninger på flere niveauer for personer med funktionsnedsættelser.

3.7.1 Fortrinsadgang for personer med handicap

Arbejdsmarkedets rekruttering af ansatte medfører en forpligtelse jf. *Bekendtgørelse af lov om compensation til handicappede i erhverv*, til at give personer med funktionsnedsættelser fortrinsadgang til ledige stillinger i offentligt regi. Formålet er at inkludere personer med funktionsnedsættelser i erhvervslivet, når de er lige kvalificeret til at varetage jobs, som andre uden funktionsnedsættelse (LBK nr. 108, 2020).

3.7.2 Personlig assistance

Jf. *Bekendtgørelse af lov om compensation til handicappede i erhverv* kan personlig assistance tildeles for opretholdelse af beskæftigelse på ordinære vilkår, løntilskud ift. indslusning på arbejdsmarkedet eller særlige hjælpemidler. Desuden kan Sygedagpengelovens §56 tildeles ved langvarig sygdom, hvor der er forhøjet sygefravær.

3.7.3 Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Denne lov har til formål at sikre personer med funktionsnedsættelser ikke diskrimineres i tilgangen til og under ansættelsesforhold; fortrinsadgangen er alene gældende for offentlige virksomheder. Loven tilskriver, at der forskelsbehandles, hvis en person stilles ringere pga. sin

funktionsnedsættelse; dette er gældende under alle forhold ifm. ansættelse (Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, 1996).

3.8 Studerende med psykisk funktionsnedsættelse

I afsnittet belyser vi omfanget af studerende med funktionsnedsættelser på videregående uddannelser, hvordan de kompenseres og virkningen deraf. I tillæg dertil gør vi brug af statistikker til at belyse stigningen af personer med funktionsnedsættelser på professionsuddannelserne, som indbefatter pædagog- og socialrådgiveruddannelsen.

3.8.1 De studerendes vilkår

I rapporten *Bedre vilkår for studerende med funktionsnedsættelser* fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen (2022) beskrives det at studere med funktionsnedsættelse på en videregående uddannelse. Mulighederne for hjælpemidler mange, som beskrevet ovenfor, men trods omfanget heraf er der fortsat erkendt behov for at forbedre de funktionsnedsatte studerendes udgangspunkt for videre deltagelse i arbejdslivet. Dette ses bl.a. ved, at 32% af denne gruppe to år efter studiestart har afbrudt deres uddannelse. Dette trods omfanget af hjælpemidler i form af planeret eller økonomisk compensation, fleksibilitet, individuelle tilpasninger af undervisning og gruppearbejde. Det fremgår altså, at følgevirkninger af funktionsnedsættelserne kan indvirke på studie- og arbejdsevnen, og tendensen slår tydeligst igennem for studerende med psykisk funktionsnedsættelse. Denne gruppe kæmper med vilkår, der kan have negative implikationer for læringsudbyttet, og den ikke-synlige funktionsnedsættelse er en udfordring for omgivelserne, da den ikke kan aflæses. Det skaber uklarheder blandt omgivelserne pga. tvivl om, hvordan der kompenseres bedst. Funktionsnedsættelserne udgøres af bl.a. angst, depression, skizofreni og ADHD. Gentagne ansøgningsprocesser, dokumentationskrav om funktionsnedsættelsens betydning for den enkeltes uddannelsesforløb m.v. skaber en arbejdsbelastning, der lægges oveni studietiden. De videregående uddannelser er som udgangspunkt fuldtidsstudier. Dette forhold samt førnævnte arbejdsbelastning og den enkeltes oplevelse af funktionsnedsættelsens betydning, kan vanskeliggøre overblikket. At være studerende med funktionsnedsættelse skaber ud fra ovenstående, nogle udfordringer ifm. at tage en uddannelse, men på politisk plan kan der være incitament for færdiggørelse af uddannelsen. En undersøgelse fra COWI har vist, at

“(…) det kan betale sig at investere i, at flere med psykiske og kognitive funktionsnedsættelser gennemfører en uddannelse. Ifølge undersøgelsen vil et uddannelsesløft af bare 1 pct. (1330 personer) af unge med psykisk eller

kognitiv funktionsnedsættelse over den tid, der svarer til et arbejdsliv (35 år), give en samfundsmæssig gevinst på mere end 1,2 mia. kr. Undersøgelsen peger på, at hvis ca. 10 pct. af gruppen løftes et enkelt uddannelsesniveau, så er den samfundsøkonomiske gevinst på over 12 mia. kr.” (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022: 6).

Undersøgelsens resultat viser det økonomiske incitament, der fra politisk side fremgår i uddannelsesløftet af personer med funktionsnedsættelse.

3.8.2 Tal på de studerende

Andelen af studerende med registreret fysisk og psykisk funktionsnedsættelse er steget fra 3% i 2010 til at udgøre ca. 11% af alle studerende på videregående uddannelser i 2020, svarende til knap 30.000 personer (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022: 16). Den højeste andel sås indskrevet på professionsbacheloruddannelserne, hvor andelen var steget fra 4% til 15% (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022: 17). Den højere andel af funktionsnedsatte studerende på professionsbacheloruddannelserne, som indbefatter pædagog- og socialrådgiveruddannelsen, gør, at der potentielt i fremtiden kan registreres en stigning af medarbejdere med funktionsnedsættelse inden for det sociale arbejdes felt. Ifølge rapporten er der sket en stigning i antallet af funktionsnedsatte studerende på de videregående uddannelser, når vi afgrænser denne gruppe til studerende registreret i SPS-systemet og under SU-handicaptillæg. I 2010 registreredes via ovennævnte kriterier 1.546 studerende med psykisk funktionsnedsættelse. I 2020 var dette tal steget til 6.059. Stigningen kan skyldes, at flere studerende søger om støtten, eller at flere funktionsnedsatte vælger at starte på en videregående uddannelse (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022: 15-17). I samme periode blev der undersøgt ledighed blandt nyuddannede 4.-7. kvartal efter gennemført uddannelse. 17,7% af de ledige havde en psykisk funktionsnedsættelse, hvilket er 6,5 procentpoint højere end personer uden diagnoser (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022: 19).

3.9 Opsamling

I ovenstående har vi redegjort for, hvordan nuværende socialpolitik og kompensationsmuligheder har indvirkning på personer med neurodivergens og deres deltagelse i uddannelse og på arbejdsmarkedet. Neurodivergens udgør et latent socialt problem, når de neurodivergente ikke kan indgå i uddannelse og på arbejdsmarkedet. Dette søger socialpolitikken at kompensere for ved lovregulerede støttemuligheder. Sigtet er, at uddannelse og beskæftigelse bibeholder rele-

vans og realitet, således en neurodivergent hverken fritager eller fratager de ressourcer og potentialer, arbejdsmarkedet fortsat kalder på. Dette forstår vi med tanke på, hvordan diagnoser anvendes som tildelingsmekanismer til kompensationsmuligheder, såvel menneskelige som økonomiske. Med andre ord kan den neurodivergente studerende med sin funktionsvariation kompenseres i uddannelsessystemet.

Stigningen i antallet af studerende med psykisk funktionsnedsættelse på de videregående uddannelser, herunder også uddannelser inden for det sociale arbejdes felt, skabte vores interesse for, hvordan nyuddannede pædagoger og socialrådgivere oplever overgangen og mødet med arbejdsmarkedet. Eftersom kompensationsmuligheder under uddannelse og i beskæftigelse differerer, blev vi ydermere nysgerrige på, om individuelle behov kan imødekommes, idet kompensationsvilkårene ikke er ens. Dette førte os til følgende problemformulering:

4 Problemformulering

Hvordan oplever nyuddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere mødet med arbejdsmarkedet i konteksten af det sociale arbejdes felt?

Underspørgsmål 1: Hvordan kompenserer uddannelsessystemet neurodivergente pædagoger og socialrådgivere, og hvori kommer kompensationsforskelle til udtryk på arbejdsmarkedet?

Underspørgsmål 2: Hvilke professionelle udfordringer, herunder at honorere arbejdsmarkedets krav, oplever neurodivergente pædagoger og socialrådgivere ifm. deres diagnoser?

5 Afgrænsning/begrebsdefinition

Specialet er afgrænset til at omfatte uddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere, der hovedsageligt har haft professionel tilknytning til det specialiserede socialområde, den såkaldte frontlinje. Vi har valgt ikke at inkludere pædagoger og socialrådgivere fra andre områder. Yderligere har vi valgt ikke at inddrage andre aktører, f.eks. sygeplejersker, i det sociale arbejdes felt, da disse oftest er ansat til at udføre arbejde i den sundhedsfaglige sektor, hvorimod pædagoger og socialrådgivere på det sociale område har et helhedsorienteret syn i lyset af Servicelovens bestemmelser (Jespersen, 2008: 78). Vi prioriterede desuden at få defineret

en “modtagergruppe” bestående af de borgere, der står som modtagere af bevilgede ydelser inden for det specialiserede socialområde.

I specialet benyttes termen *neurodivergent* om vores brugerinformanter, da denne betegnelse dækker over “at have en anderledes hjerne” og inkluderer forskellige diagnoser med atypiske hjernekarakteristika (Specialisterne, 2021). Betegnelsen dækker over de enkelte diagnoser, psykiske funktionsvariationer og udfordringer blandt vores informanter. Vi argumenterer for, at denne betegnelse er tilstrækkeligt favnende og neutralt klingende ift. informanternes neurodivergens. Gennem specialet har vi valgt at benytte betegnelsen pædagog for alle pædagoger, da ikke alle pædagoguddannede informanter er uddannede inden for social-og specialisering. Yderligere har vi valgt at anvende begrebet *informant* som fælles for de neurodivergente pædagoger og socialrådgivere, der var brugerinformanter. For at tydeliggøre anvendelse af vejlederinformanternes udtalelser, har vi benævnt disse som *vejlederinformanter*. Begrebet *professionel arena* anvendes som dækkende for både arbejdsmarked, arbejdspladser og praktiksteder, da vi argumenterer for, at studerende i en praktik indgår i den professionelle arena i den uddannelsesmæssige kontekst.

Vi har i specialet vægtet neurodivergensens implikationer, og har fravalgt faktorer som opvækst, habitus og kapitaler, men erkender faktorernes betydning for, hvordan vi som mennesker interagerer med vores omverden.

6 Videnskabsteoretisk tilgang

Med specialets problemformulering lagde vi op til at undersøge, hvordan nyuddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere oplever mødet med arbejdsmarkedet, når de både er brugere og medarbejdere i det sociale arbejdes felt. Som vi har problematiseret i problemfeltet, har vi fundet det væsentligt at undersøge, hvordan uddannelsessystemet kompenserer neurodivergente pædagog- og socialrådgiverstuderende, hvordan kompensationsforskellene kommer til udtryk, samt hvilke professionelle udfordringer, de nyuddannede neurodivergente oplever ifm. deres diagnoser ved overgangen til arbejdsmarkedet.

Vores undersøgelsesmetode udgjordes af semistrukturerede interviews, udfoldet nærmere i afsnit 7.2.6. Vi arbejdede med vores forforståelser via fortolkninger af positioner f.eks. gennem teoretiske analyser. I interviewfasen forholdt vi os så åbne som muligt ift. informanternes oplevelser, hvorfor vi argumenterer for at have været overvejende metodisk induktive i undersøgelsesfasen. Dette begrundes vi yderligere med, at vores empiri skulle anvendes til at afdække de undersøgte fænomener, der fremtræder i interviewene og ikke af- eller bekræfte bestemte teorier. Derefter anvendte vi teori til at analysere og fortolke de konkrete fænomener (Olesen, 2018: 150).

6.1 Anvendt videnskabsteori

Specialets videnskabsteoretiske position er hermeneutisk og den bedst egnede til specialet, hvilket vi argumenterer med, at vi mødte informanterne og det felt, de navigerer i, med vores egne forudsætninger, der bl.a. består af erfaringer, værdier og fordomme; fremadrettet i specialet anvendes begrebet *forforståelser*. Vi opfatter os selv som sociale aktører i undersøgelsesfasen pba. vores forforståelser, da vi forholdte os til informanterne i et felt, som vi selv er en del af, hvilket er helt centralt i den hermeneutiske videnskabsteoretiske tilgang. Desuden pointeres forholdet mellem forståelse og kontekst. I undersøgelsen fremkom dette ift., hvad informanterne udtrykte som meningsfuldt, og hvad vi sammen forstod som meningsfuldt, hvilket igen er kontekstuel bestemt (Christensen, 2022: 118-119).

Det leder frem til, hvad der har påvirket vores undersøgelse og fænomener, der kom til udtryk i interviewfasen. Den etiske del forholder vi os specifikt til i afsnit 7.2.9. Begge typer informanternes delforståelser og vores egne forforståelser bragtes i spil under interviewene, og der genereredes ny viden i undersøgelsens forløb. Den cirkulære arbejdsproces mellem begge typer informanternes delforståelser, vores egne forforståelser, og den nye viden vi sammen fik skabt

som helhedsforståelse, betegnes som den hermeneutiske cirkel, og er grundlæggende i det hermeneutiske arbejde. Fortolkningen opstår i bevægelserne mellem del- og helhedsforståelser mellem dét, vi skulle fortolke, men også i den kontekst, vi fortolkede den nye viden ind i. Dertil kom vores egne forforståelser som præmis i den hermeneutiske videnskabsteori (Christensen, 2022: 120-121).

Vores opgave ift. at arbejde med den hermeneutiske cirkel og fortolkning var, at vi i analysearbejdet var bevidste om, at vi ikke alene forstod enkelte dele af et interview, f.eks. et specifikt interviewcitater, uden at vi fortolkede hele interviewet i sin helhed. Vi kunne omvendt heller ikke forstå helheden, uden at vi forstod de enkelte udtalelser i de enkelte interviews. Dertil kommer, at vi fortolkede interviewene ind i konteksten og egne forforståelser (Christensen, 2022: 120-121).

Vi var bevidste om, at vores forforståelser var en del af den hermeneutiske cirkel i undersøgelsesfasen. Dette argumenterer vi med, at vores forforståelser dels skabte en undren, der lå til grund for problemfeltet, og dels prægede interviewguiden; f.eks. spørgsmålet om, *om det for en socialarbejder kan være vanskeligt at arbejde med borgere, der har samme diagnose som socialarbejderen*. Vi forsøgte at forholde os reflektivt under interviewene, netop for at vi kunne opnå viden om specialets genstandsfelt. Når vi med vores *forståelseshorisonter* indgik i dialogerne, lærte noget nyt og opnåede nye forståelser, opstod dét, som den tyske filosof Hans-Georg Gadamer betegner som *horisontsammensmeltning*; erkendelsesproces, hvor ny viden opstår (Christensen, 2022: 122).

6.2 Gruppens forforståelser til specialets problemfelt

Idet vi har anvendt hermeneutikken som videnskabsteoretisk position for specialet, havde vi inden empiriindsamlingen hver især formuleret vores forforståelser. De blev aktivt anvendt i den cirkulære proces med del- og helhedsforståelser under analysearbejdet. Vi antog, at vi ved specialets slutning havde opnået ny viden og nye forståelser pba. af empiri- og analysearbejdet, så vi blev i stand til at besvare problemformuleringen med en teoretisk velreflekteret konklusion.

Andrea: Mine 15 års erhvervserfaring som socialrådgiver i tre forskellige kommuner og tre forskellige typer job udgør min forforståelse, suppleret af mine fem år som praktikvejleder. Jeg har mødt pædagoger og socialrådgivere, hvis bevæggrund for at uddanne sig inden for det sociale arbejdes felt er forankret i egne sociale problemer, defineret som en “uønsket tilstand”,

f.eks. omsorgssvigt, traume, misbrug eller en konkret diagnose tæt inde på livet. Det er mit indtryk, at der blandt disse socialarbejdere hersker en udbredt opfattelse af, at man som ekspert i egne sociale problemer kan overføre denne ekspertise til udførelsen af socialt arbejde og bidrage med en ekstra dimension ift. de borgere, der har samme type sociale problemer. Det er også mit indtryk, at der blandt socialarbejdere uden disse sociale problemer hersker en vis skepsis ift. professionalisme og distance. Der kan være fordele og ulemper ved anvendelse af brugererfaring i det sociale arbejde, men jeg manglede at kunne sætte to streger under, hvad der skal til for, at det kommer borgerne til gode. I tillæg hertil savner jeg en samfundsorienteret stillingtagen til, at vi gerne må tale åbent om sensitiviteten i, at "dit" problem ikke er "andres" problem.

Julie: Jeg har ifm. mit arbejde som socialpædagog erfaring med studerende med psykiske funktionsnedsættelser, idet jeg i fire år har fungeret som praktikvejleder. De studerende er kommet med forskellige psykiske udfordringer; alt fra hverdagskriser, umodenhed til psykiske diagnoser, der udfordrer dem i praktikperioderne. Der har været studerende med så svære psykiske udfordringer, hvor samtaler, om hvorvidt pågældende var landet på rette hylde, var nødvendige. I et vejlederfællesskab med underviserne fra de studerendes uddannelsesinstitution blev det diskuteret, at flere studerende i dag er sårbare, samt at flere gerne ville arbejde med de problematikker eller diagnoser, de selv har eller har oplevet. I forummet blev det tydeligt, at flere af disse studerende ikke kunne varetage arbejdsopgaverne på praktikstederne, bl.a. fordi at studerende med diagnoser arbejder ud fra egne erfaringer i stedet for at se den enkeltes borgers behov. Dette er i mit perspektiv dilemmafyldt, fordi vi i socialt arbejde er ansat til at yde den støtte, hjælp eller kompensation, den enkelte borger har brug for.

Lina: Jeg har qua mit arbejde som studievejleder på Socialrådgiveruddannelsen og Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde på AAU mødt flere studerende med psykiske funktionsnedsættelser. De opfylder alle optagelsesbetingelserne, og derfor ses de faglige kompetencer opfyldte, inden studiet påbegyndes. Ofte tildeles de studerende kompenserende ydelser og dispensationer, samt de får udarbejdet en individuel studieplan pba. forlænget studietid. Jeg oplever psykisk funktionsnedsatte studerende, der er i konflikt med sig selv og projektgrupper. De oplever sig utilstrækkelige og kan ikke bidrage med den forventede arbejdsindsats, samt de ikke oplever de nødvendige hensyn. De oplever ofte, at de har en særlig position i arbejdsfællesskaber pba. af f.eks. en diagnose, hvilket bør fritage dem for et fælles ansvar ift. projektarbejde. Jeg har en oplevelse af, at der fastholdes for mange psykisk sårbare studerende i et uddannelsessy-

stem, der ikke formår at støtte og kompensere for funktionsnedsættelserne. Ofte er det studerende, der selv har personlige erfaringer i mødet med det sociale system, og som vil gøre en forskel for andre sårbare mennesker. I uddannelsessystemet er der ingen, der fortæller de psykisk sårbare studerende, der kæmper med at uddanne sig, at de højst sandsynligt ikke kommer igennem uddannelsen, eller at det tager så mange år, at det kan opleves som nederlag, forværring af helbred eller traumatiserende. De, der gennemfører uddannelsen og ansættes i det sociale arbejdes frontlinje, tror jeg ikke, kan vedblive at være professionelle og upåvirkede ift. egen psykiske funktionsnedsættelse.

7 Metodiske overvejelser

Følgende afsnit indeholder en kort redegørelse af specialets litterære grundlag samt review af eksisterende, relevant litteratur.

7.1 Litteraturreview

Det litterære grundlag for specialets opstart foregik ved litteratursøgning med inspiration fra Aalborg Universitetsbibliotek, da vi havde behov for at orientere os i eksisterende forskning inden for feltet for derved få skabt baggrundsviden om feltet. Undervejs blev det synligt for os, at vi kunne identificere et videnshul på forskningsområdet (Danneris & Monrad, 2018). Vi havde en antagelse om, at vores ønskede felt er så ungt, at det ikke tidligere har været genstand for forskning, og at vi derfor ikke kunne forvente lettilgængeligt akademisk litteratur. På denne baggrund ønskede vi at forske på et relativt u-undersøgt felt samt udarbejde et kommende bidrag til eksisterende dansk forskning.

7.1.1 Litteratursøgning

I forbindelse med informationssøgningen blev vi inspirerede af pentagonmodellen. Denne fungerede som rettesnor til at få skabt en klarere ramme for litteratursøgningen (Rienecker & Jørgensen, 2017: 149). Litteratursøgningen omfattede brug af flere videnskabelige databaser: *AUB Primo*, *Danmarks Forskningsportal*, *ProQuest*, *Socialpolitik*, *Sociologi*, *Læring*, *pædagogik og undervisning*, *Psykologi*, *AUB Research Assistant BETA version* og *APA Psychinfo*.

Vi indledte med brede søgninger på udvalgte ord anvendt i en bloksøgning mhp. inklusions- og eksklusionsprocesser i litteraturudvælgelsen. Vi kombinerede søgeordene og anvendte således to ud af de tre booleske operatorer AND og OR (Rienecker & Jørgensen, 2017: 157).

Eksempel på bloksøgning i databaser ses i nedenstående figur 7.1 & 7.2.

		Synonym	Synonym	Synonym	Synonym	Synonym
Aspekt 1	Studerende	Elever				
Aspekt 2	Socialrådgiver	Pædagog				
Aspekt 3	Sociale problemer	Psykisk mistrivsel	Psykiske problemer	Sociale udfordringer	Psykisk handicap	Psykisk problem

Figur 7.1

Eksempel på bloksøgning på Primo

Aalborg Universitetsbibliotek - Primo			
		Synonym	
Aspekt 1	Studerende	Elever	
Aspekt 3	Sociale problemer		
Hits			6

Figur 7.2

Litteratursøgningen og -gennemgangen bidrog ikke med yderligere viden, men vi opnåede øget indsigt i søgningsprocessen og fik også bekræftet det videnshul, vi indledte søgningen med. Med denne bevidsthed orienterede vi os i publikationer fra autoritative afsendere som *VIVE*, *Sundhedsstyrelsen*, *Social- og Boligstyrelsen*, *Uddannelses- og Forskningsministeriet*, og vi fandt via gennemgang af disse frem til en relevant rapport fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Endvidere afsøgte vi *Ankestyrelsen*, *Folketinget.dk* og *Altinget.dk*, hvor Altinget havde publiceret en artikel med samme pointer, som den relevante rapport fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, hvorfor vi har undladt at inddrage den. Et gruppemedlem blev af en medarbejder på AAU gjort bekendt med et uafsluttet ph.d.-forskningsprojekt, der berører vores emne. Vi søgte derfor i AAUs *forskningsportal* og fandt frem til en enkelt konferencerapport, hvis indhold relaterer til vores emne.

7.1.2 Resultat af litteraturreview: Eksisterende forskning

Følgende afsnit indeholder beskrivelse af den relevante, eksisterende empiri, der er blevet anvendt i specialet.

7.1.2.1 *Bedre vilkår for studerende med funktionsnedsættelser – Afrapportering fra Arbejdsgruppen for studerende med funktionsnedsættelser*

Rapporten fra 2022 er publiceret af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen og gennemgår bl.a. nogle af de vilkår, studerende med funktionsnedsættelse på videregående uddannelser oplever. Den beskriver den samfundsøkonomiske gevinst ved, at f.eks. neurodivergente studerende gennemfører uddannelserne. Dette ses i relation til, at der på professionsbacheloruddannelserne er en overrepræsentation af studerende med psykiske funktionsnedsættelser med 15,4% ift. andre bacheloruddannelser med 9,1% (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022: 7, 17). Rapporten gennemgår endvidere forslag til uddannelsesinstitutionernes forbedringer af studievilkår for psykisk funktionsnedsatte studerende, da den dokumenterer målgruppens lave grad af trivsel på uddannelserne.

For at skabe yderligere forbedringer i de funktionsnedsatte studerendes deltagelsesmuligheder på uddannelsesinstitutionerne, har *Arbejdsgruppen for studerende med funktionsnedsættelser v/ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen* fremsat forslag til at klæde uddannelsesinstitutionerne bedre på. Konkret peges der på en række tilpassede muligheder, uddannelsesinstitutionerne skal være afsender af. Men ved nærmere gennemgang fremkommer udfordringer ved at gøre disse muligheder overførbare til det arbejdsmarked, der står som aftager af de funktionsnedsatte studerende. Mulighederne er

- dialog om individuelle hensyn
- disse hensyn forhandles centralt
- undervisnings- eller arbejds materialet skal være tilgængeligt i god tid og af en kvalitet, der gør det digitalt kompatibelt
- gruppearbejde ændres til alternativer og øget fleksibilitet (s. 12).

For nogle studerende er det at studere på fuld tid ikke en realistisk mulighed. Relateret til ambitionen om et job på fuld tid, nuanceres denne med fleksibilitetens muligheder. Det vil sige, at de tilpassede behov gennemsyrrer såvel studie- som arbejdslivet.

Uddannelsesinstitutionerne anbefales at rammesætte en tilrettelæggelse af undervisningen, så den så vidt muligt tager højde for de funktionsnedsatte studerendes behov, og underviserne besidder pædagogiske og didaktiske kompetencer mhp. at skabe et inkluderende undervisningsmiljø. Som følge heraf ses en udfordring ved overførbare mellem uddannelsesinstitution og arbejdsliv, såfremt uddannelsesinstitutionernes øgede tilpasning udgør en risiko for reduktion af de studerendes evne til at klare sig videre i arbejdslivet.

Gruppearbejde kan være værdiskabende som samarbejdsform, da det kan bidrage som forberedelse til et element af arbejdsmarkedet. Denne forberedelse kan udeblive, hvis de funktionsnedsatte oplever gruppearbejde som en for stor udfordring eller ekskluderes fra gruppearbejdet. Eksklusion kan forekomme, hvis et gruppemedlems funktionsnedsættelse medfører et lavere fagligt niveau for gruppens præstation.

Flere uddannelsesinstitutioner oplever, at muligheden for fleksibilitet i praktikken i høj grad bestemmes af arbejdsmarkedet. Det er ikke givet, at parterne har ressourcer til eller ønsker om at have praktikanter på særlige vilkår. Dette kan have betydning for, hvordan de studerende oplever første møde med arbejdsmarkedet, da rigide rammer kan udgøre en barriere for gennemførelsen af uddannelse. For praktikinstitutioner kan det gælde, at de ikke har ressourcerne til at modtage funktionsnedsatte studerende. På den måde er institutionernes sociale kapital en afgørende faktor for praktikken.

7.1.2.2 In the closet or coming out?

Ph.d.-studerende Pernille Wisti publicerede denne rapport efter Nordic Social Work Conference, Forsa/Nousa, i 2018. Rapporten behandler i hovedtræk den enten bevidste eller ubevidste anvendelse af socialarbejderens brugererfaring i sårbare positioner. Begrundelsen for emnet er bl.a., at den eksisterende forskningsmængde er begrænset, hvorfor det i rapporten fremhæves som relevant, passende og fordelagtigt at lave blikvending i denne retning. Der beskrives det professionelle ansvar, hvor den "særlige empati" kan forstyrre praksis og kræver selvrefleksion ud fra det forhold, at individet er ekspert pga. sin erfaring. Dette kommer til udtryk ved peer-to-peer-indsatser, primært anvendt inden for det socialpsykiatriske område. Præmissen for indsatserne har været, at medarbejderne har været åbne om deres erfaringer og aktivt draget nytte heraf i interaktioner med borgerne. Netop åbenheden er en dynamisk og tilbagevendende faktor i det professionelle, sociale arbejde. Det er ikke alle medarbejdere med brugererfaringer, der er lige åbne over for chefer, kolleger eller borgere. Åbenheden behandles yderligere, relativt til uskrevede regler og standarder inden for socialt arbejde, hvor medarbejdere med brugererfaring

er så lidt bekendt en faktor, at der kun “kradses” i overfladen. Rapporten beskriver endvidere behovet for bevidstheden om, at socialarbejdere med brugererfaring allerede i deres praktikker konfronteres med deres evner til at håndtere egne erfaringer, herunder genkendelighed og erkendelse i borgernes problematikker. Magtdynamikkerne spiller ligeledes en rolle, da der for medarbejderne opstår oplevelser af stigmatiseringer og tabuiseringer, f.eks. afvænnede misbrugere ansat i AA eller NA. Dette rejser endnu et bevidsthedspunkt; at såvel forsker som informant er “situeret”, underforstået at det individuelle syn er påvirket af identitet, personlige overbevisninger, erfaringer, kontekster osv.

Den anvendte analytiske tilgang i rapporten er baseret på dét at “springe ud”, der optræder i fire positioner:

- 1) *Out*: at være åben i alle eller næsten alle arbejdsrelaterede kontekster.
- 2) *Disclosure in specific situations*: at “afsløringen” kun fremkommer, når det er relevant eller påkrævet.
- 3) *Indicated or outed by others or structures*: de tilfælde, hvor andre “outer” en medarbejder, afstedkommet af hierarkiske eller strukturelle årsager.
- 4) *Passing incognito*: de variationer af valg der træffes om ikke at være åben eller at holde sine erfaringer “ukendte”.

Med disse fire positioner i betragtning rejser rapporten fokusering på, hvordan dét at være “sprunget ud” kobles til at være uprofessionel (kræver naturligt en definition af, hvad det vil sige at være professionel), og hvordan socialarbejdere med brugererfaring gerne vil ses som hele og multierfarne mennesker. Socialarbejdere med brugererfaring indikerer, at de evner at forstå borgerne på særlige frekvenser, som socialarbejdere uden brugererfaring ikke kan, men risikoen for at blive betragtet som uprofessionel erkendes, bl.a. ved fraværet af refleksive fora, hvor der kan meningsdeles og erfaringsudveksles. Behovet er ganske enkelt ikke erkendt eller faciliteret i tilstrækkelig grad. Dette kan lede til en ensomhed for socialarbejdere med brugererfaring, da de magtfulde strukturer i det sociale arbejde bliver arbitrære og skjult i sarte kontekster: usikre beslutninger, uskrevne regler og tvivlsspørgsmål om legitimiteten af anvendelsen af brugererfaringerne.

7.1.2.3 Statistikreview

De to rapporter beskrevet ovenfor har tilsammen dannet rammen for specialets litterære grundlag. For at gå yderligere ind i eksisterende statistisk empiri, henvendte vi os enten telefonisk eller skriftligt til:

- Dansk Evalueringsinstitut (EVA)

Henviste os til førnævnte rapport, *Bedre vilkår for studerende med funktionsnedsættelser*, som vi forinden selv havde fundet.

- VIVE

Vi kontaktede VIVE og spurgte efter data og statistik, der kunne belyse antallet af neurodivergente studerende og/eller nyuddannede på hhv. pædagog- og socialrådgiveruddannelserne, samt hvordan disse repræsenteres i ledighedsstatistikkerne, og om disse grupper er længere tid om at gennemføre deres uddannelse vs. neurotypiske. VIVE vurderede ikke, at nogen i staben kunne hjælpe, hvorfor de henviste os til Hans Knudsens Instituttet.

- Hans Knudsens Instituttet

Vi kontaktede Hans Knudsens Instituttet, der fremsendte deres eget analysenotat, *Neurodivergens på job* (oktober 2024), en kvalitativ undersøgelse med 1.530 gennemførte interviews. Af notatet fremgår, at 60% af informanterne, der selv mener at være neurodivergente, har været åbne over for chef og/eller kolleger. De resterende 40%, der har været lukkede omkring deres neurodivergens, har begrundet dette med, at de frygter negativ særbehandling eller er flove over at diagnosen kan udnyttes som undskyldning, og at de ofte undgår at inddrage såvel det private som det professionelle netværk. De 40% af informanterne, der selv mener at være neurodivergente, oplever at særlige behov på arbejdspladsen er en følge af neurodivergensen. Især fleksible arbejdstider, mulighed for hjemmearbejdsplads og anden tilpasning i form af stille-kontor benyttes. I tillæg hertil ønsker informanterne, at arbejdspladsen tilbyder et sensoryfree rum, at tale om og at blive spurgt om deres behov samt en politik på området, alle ansatte kan drage nytte af. Sidstnævnte er særligt interessant i kobling til en pointe fra rapporten: "Man ønsker jo mest af alt, at de ikke ser en som anderledes" (Hans Knudsens Instituttet, 2024: 2). Hans Knudsens Instituttet anbefalede desuden kontakt til F & P og CARMA ved Aalborg Universitet.

- F & P Brancheorganisation (forsikrings- og pensionsselskaber)

Vi kontaktede F & P og spurgte efter data og statistik, der kunne belyse antallet af enten pædagog- eller socialrådgiveruddannede medlemmer, der udbetales til pga. neurodivergens. Vi spurgte endvidere, om disse medlemmer bliver mere komplekse i forsikringen, dvs. om der er en stigning i ft. “gennemsnitsprisen”. Slutteligt spurgte vi, om der er en stigning af hhv. pædagoger og socialrådgivere med neurodivergens. F & P kunne ikke hjælpe, da de udelukkende kan dele tal med medlemmer på aggregeret niveau.

- CARMA – Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet, ph.d.-studerende Victor Krusborg

Vi kontaktede Victor Krusborg, han kunne ikke hjælpe, da hans fokus ligger på inklusion af unge med diagnoser på arbejdsmarkedet.

Vi kontaktede Københavns Professionshøjskole, Danske Professionshøjskoler, Danmarks Statistik, Dansk Socialrådgiverforening, Autismeforeningen og BUPL. Ingen af disse organisationer kunne hjælpe med brugbar eller tilgængelig viden, begrundet med GDPR, men sendte os enten i retning af Specialisterne eller EVA, hvor vi startede vores søgning. Herefter vurderede vi, at mulighederne for indsamling af statistik var udtømte.

Vores fund eller mangel på samme bekræfter Psykiatrifondens skrivelse fra 2023, der omhandler psykisk funktionsnedsatte personers vanskeligheder ifm. fastholdelse af tilknytning til arbejdsmarkedet. Af skrivelsen fremgår tabel 7.1, der indeholder overblik over beskæftigelse fordelt på udvalgte psykiatriske diagnoser baseret på registerdata fra 2015

Diagnoser	Beskæftigede	Fleksjob	Ledige	Midlertidigt uden for arbejdsmarkedet	Uddannelsessøgende	Varigt uden for arbejdsmarkedet
Skizofreni	4,5	1,6	1,0	23,8	3,4	65,7
Angstlidelser	26,5	3,2	3,6	35	13,5	18,2
Depression	28,4	4,1	4,2	33,4	10,6	19,3
Bipolar affektiv sindslidelse	19,5	5,6	2,9	29,5	6,9	35,7
Personlighedsforstyrrelser	18,9	3,4	3,4	40,6	11,0	22,7
Spiseforstyrrelser	31,9	1,7	3,1	22,5	32,5	8,4
PTSD	12,4	2,9	2,2	50,2	4,5	27,9
ADHD	26,8	2,6	3,4	39,9	14,2	13,3
Autisme	13,3	2,2	3,1	38,8	15,4	27,2

(Psykiatrifonden, 2023).

Tabel 7.1

Det er ikke lykkedes at finde nyere tal på emnet, hvorfor denne tabel anvendes til diagnosernes repræsentation; at vores brugerinformanternes diagnosebillede afspejles i den del af arbejdsstyrken med psykisk funktionsnedsættelse.

7.2 Indsamling af primær empiri

Følgende afsnit indeholder en beskrivelse af valg af informanter samt vores kriterier for udvælgelse.

7.2.1 Udvalgelseskriterier

Eftersom formålet med specialet var at undersøge, hvordan nyuddannede neurodivergente studerende oplever overgangen fra studiet og til at være ansat inden for det sociale arbejdes felt, besluttede vi at benytte os af to typer informanter. Første prioritet var informanter med neurodivergens, sekundært vejlederinformanter.

Vores fokusering rettede sig mod at indhente og systematisere de oplevelser, begge typer informanter kunne bidrage med. Vi havde få, men afgørende kriterier:

- Informanterne skulle være uddannede inden for de seneste fire år samt være villige til at oplyse deres neurodivergens og dennes betydning for at studere og/eller arbejde inden for pædagog- eller socialrådgiverfaget.
- Vejlederinformanterne skulle være aktive eller nyligt aktive som vejledere inden for enten pædagog- eller socialrådgiverfaget.

Vi valgte de to typer formålsbestemte informanter med hver deres oplevelser for at få belyst vores emne fra både informanternes perspektiv på overgangen til at være aktiv på arbejdsmarkedet, samt ud fra vejlederinformanternes erfaring med de neurodivergente studerende og de oplevelser, neurodivergenserne havde for praktikken (Ingemann, Kjeldsen, Nørup & Rasmussen, 2022: 172). På den måde havde vi indsamlet empiri, der kunne anvendes til at sammenkæde oplevelserne på studiet og over til oplevelserne på arbejdsmarkedet samt sætte spot på eventuelle differentieringer i disse oplevelser.

7.2.2 Adgang til feltet

Det var enkelt for os at få adgang til feltet. Afsættet i udvalgelseskriterierne gav os et grundlag for kontakt med de uddannede informanter, hvilket også viste sig effektivt ift. at få etableret

interviewaftaler. Basis for kontakten udgjordes af opslag på LinkedIn og i Facebookgrupper for hhv. tidligere pædagog- eller socialrådgiverstuderende (se bilag 1).

I og med at vi alle tre i specialegruppen er uddannede inden for det sociale arbejdes felt og har flere års erfaring, havde vi ligeledes mulighed for at drage nytte af vores professionelle netværk. Derved fungerede vi individuelt som gatekeepers, hvilket yderligere skabte lettilgængelig adgang til feltet (Ingemann et al., 2022, s. 175-176).

7.2.3 Præsentation af informanter og vejlederinformanter

Specialets empiriske grundlag består af interviews med informanter og vejlederinformanter. Informanterne er alle uddannede enten pædagog eller socialrådgiver fra 2020 og fremefter. Nedenstående figur 7.3 giver overblik over informanternes pseudonymer, uddannelse, oplyst neurodivergens, hvorvidt uddannelse er taget på normeret tid samt evt. kompenserende ydelser under uddannelse. Figur 7.4 giver overblik over vejlederinformanternes pseudonymer, stilling samt anciennitet som vejleder.

Informanter				
	Uddannelse	Oplyst neurodivergens	Uddannet på normtid	Kompenserende ydelser under uddannelsen
Informant Lis	Socialpædagog	ADHD, Aspergers	Ja	Revalidering, SPS
Informant Phi	Socialpædagog	Borderline	Ja	SPS, dispensation til eksamener
Informant Bo	Socialpædagog	ADHD	Ja	Nej
Informant Anne	Socialpædagog	ADHD, bipolar lidelse, autistiske træk	Ja	Handicaptillæg, dispensation til eksamener
Informant Sara	Socialpædagog	ADHD, autisme	Ekstra tid	SPS, dispensation til eksamener
Informant Ulla	Socialpædagog	Psykoze med skizofrene træk, angst	Ekstra tid	SPS, dispensation til eksamener, nedsat tid i praktik

Informant Ida	Socialrådgiver	Depression, angst, OCD	Ja	Nej
Informant Mia	Socialrådgiver	ADHD, Aspergers, OCD	Ja	Handicaptillæg
Informant Jan	Socialrådgiver	Paranoid skizofreni, periodiske depressioner, fortid med belastnings-reaktioner	Ekstra tid	Førtidspension
Informant Tom	Socialrådgiver	ADD, tidligere stofmisbrug, hyperfokus	Ja	SPS

Figur 7.3

Vejlederinformanter		
	Stilling	Vejlederanciennitet
Informant Maj	Socialpædagog	Tre år
Informant Per	Socialpædagog	Fire år
Informant Søs	Socialpædagog	Halvandet år
Informant My	Socialpædagog	12 år

Figur 7.4

7.2.3.1 Refleksioner over informanter og vejlederinformanter

Forud for vores empiriindsamling havde vi forberedt os på, at ikke alle interviews ville blive afholdt. Dette var ikke tilfældet og med 14 interviewaftaler i hus, inkl. prøveinterview, valgte vi efter 14 dage at fjerne vores opslag på LinkedIn og Facebook og var heller ikke yderligere opfølgende i vores netværk. Vores vejlederinformanter repræsenterede funktionen som vejleder for pædagogstuderende, der har været i praktik på forskellige arbejdspladser indenfor voksenhandicap-området. Vi havde en formodning om, at flere af vejlederinformanterne arbejdede med og havde kendskab til både pædagog- og socialrådgiverstuderende med neurodivergens, hvilket de også bekræftede. Vi havde også en formodning om, at de ledige informanter kunne inddrage erfaringer fra deres praktikker, hvilket ligeledes blev bekræftet. Jf. tidligere afsnit

7.1.2.3, har vi fundet, at den samlede bredfacetterede erfaring udgjorde retvisende repræsentation.

Vi var bevidste om valg og fravalg af informanternes uddannelsesmæssige baggrund. Idet specialet behandler semiprofessioner, der repræsenteres ved bl.a. at hjælpe voksne borgere med bevilling inden for det specialiserede socialområde, tog vi også stilling til, hvorfor vi f.eks. ikke medtog sundhedsvæsenet. Her valgte vi at læne os op ad dels Pernille Wistis førnævnte konfencerapport, dels professor Peter Kragh Jespersens bidrag i *Sociale organisationer i en omstillingstid* (Jespersen, 2008: 78). Pernille Wisti beskriver, at peer-to-peer-arbejde primært er set og anvendt inden for socialpsykiatrien og ikke somatikken.

Jespersen beskriver en differentiering mellem socialrådgivere og pædagoger vs. sygeplejersker: Til stadighed fastholdes sygeplejerskerne i at være et hjælpefag til lægerne, samt der i sygeplejefaget må anerkendes det sundhedsfaglige paradigmes dominans. Herved opnås ikke netop det helhedsorienterede menneskesyn på borgere med bevilling inden for det specialiserede socialområde, som i specialet udgøres af modtagerne af ydelser i det sociale arbejdes frontlinje (Jespersen, 2008: 78).

Vi har i gruppen reflekteret og haft fælles diskussioner om informantrepræsentationen. Blandt informanterne er der en overrepræsentation af ADHD, hvilket er en udbredt diagnose (Bentzen & Nielsen, 2021: 17). Vi har en forståelse for, at hvis man er neurodivergent, kan det være udfordrende at gennemføre en uddannelse, hvorfor vores målgruppe må antages som "bedre fungerende" neurodivergente. Vi antog på forhånd, at informanterne med stor sandsynlighed havde oplevet udfordringer i uddannelsessystemet eller på arbejdsmarkedet. Dette begrundet med, at vi kun rekrutterede informanter, der havde en holdning til de udfordringer, de havde mødt.

7.2.4 Enkeltinterviews

Vi valgte som tidligere anført at benytte enkeltinterviews som metode; dette fordi vi ved enkeltinterviews kunne opnå en dybdegående empiri, som informanterne kunne give med deres specifikke og særlige viden om det undersøgte emne. Yderligere gav enkeltinterviews mulighed for flere nuancer, idet vi som forskere ikke var bekendt med svarene, og herved beskæftigede os med informanternes egne holdninger, oplevelser eller erfaringer med et socialt fænomen (Ingemann et al., 2022: 154). De 14 enkeltinterviews blev gennemført for at få belyst den enkelte informants oplevelse og erfaring med det undersøgte genstandsfelt (Ingemann et al., 2022: 157). Vi vurderede enkeltinterviews som relevante, da målgruppen potentielt kunne have

varierende og nuancerede oplevelser, ift. problemformuleringen, baseret på egne erfaringer. Forud for rekruttering af informanter, formulerede vi en fælles ambition om at indsamle viden fra de nyuddannede neurodivergente, specifikt for at få et indefra-perspektiv. Således begrundede vi informanterne som førsteprioritet. Som supplement hertil indsamlede vi tillige praktikvejlederes oplevelser og erfaringer med at have neurodivergente studerende, hvorved vi kunne få et udefra-perspektiv. Interviews med praktikvejlederne defineres som ekspertinterviews, grundet praktikvejledernes særlige viden inden for feltet (Ingeman et al., 2022: 161).

I forbindelse med empiriindsamlingen afholdt vi interviews både online og med fysisk fremmøde, primært ud fra informanternes ønsker og af geografiske hensyn. Vi var bevidste om de udfordringer, der kan være ved onlineinterviews, herunder risiko for at miste nogle nonverbale signaler samt det forhold, at direkte øjenkontakt ikke er mulig. Dette tilstræbte vi at kompensere for ved at være minimum to til stede under afholdelsen af vores interviews. Forud for hvert enkelt interview etableredes rollefordeling, således ét gruppemedlem var primær interviewer og et andet gruppemedlem fungerede som en form for "kontrollant" ift. at sikre optagelse, overholdelse af tid samt at kunne stille opfølgende spørgsmål mhp. at skabe den retvisende forståelse for informantens udsagn (Ingemann et al., 2022: 158-160).

Vi valgte at benytte Microsoft Teams til at foretage onlineinterviews; dette med tanke på beskyttelse af informanterne i forbindelse med Databeskyttelsesloven, da Teams har bedre beskyttelse via digitale sikkerhedsforanstaltninger end gratis applikationer (Ingemann et al., 2022: 158-160). Forud herfor diskuterede vi den positive side ved et onlineinterview, hvor dét ikke at sidde i samme rum og fortælle om sensitive emner potentielt kan opleves som mindre konfrontatorisk.

Inden igangsættelse af interviewfasen, udarbejdede vi to forskellige interviewguides pba. vores forskningsspørgsmål mhp. at afdække på forhånd definerede tematikker (bilag 2 & 3). Interviewformen argumenterer vi for er i overensstemmelse med hermeneutikkens tekniske greb i den hermeneutiske cirkelproces med del- og helhedsforståelser, se afsnit 6.1.

7.2.5 Erfaringer med interviewform

Vi erfarede ifm. de enkelte interviews, at vores interviewform åbnede mulighed for at stille uddybende spørgsmål undervejs ift. den enkelte informants oplevelser. Yderligere erfarede vi, at formen bidrog med at bevare blikretning på det emne, vi ønskede at undersøge samtidig med, at det gav mulighed for fordybelse.

Det viste sig, at i interviews med vores egen individuelle profession, var det nemmere at stille mere dybdegående spørgsmål, grundet vores forståelse og viden om pågældende felt. Fælles for alle interviews var den mere eller mindre hyppige forekomst af opsummeringer undervejs. Frekvensen af opsummeringer divergerede alt efter den enkelte informants adfærd og kommunikationsform. De to største udfordringer ved at interviewe informanterne var “flyvskhed” og lange beretninger. “Flyvskheden” udgjordes af informanternes svingende fokus på spørgsmålene og svar. De lange beretninger og selvmodsigelserne udfordrede vores opsummeringer, trods anvendelsen af interviewguiden som guideline og garant for, at vi fik stillet de ønskede spørgsmål. Opsummeringerne bidrog med en ekstra kvalitet for informanterne, idet vi skabte plads til omformuleringer i tilfælde af misforståelser. Slutteligt erfarede vi en øget skarphed på vores fokus og ambition, hvilket gjorde os mere centrerede om interviewenes indhold.

7.2.6 Interviewguides

Som tidligere nævnt udarbejdede vi to forskellige semistrukturerede interviewguides; én til de nyuddannede neurodivergente og én til praktikvejlederne. Vores afsæt herfor var en ambition om forskellighed i argumentationen; informanternes indefra-perspektiv og vejlederinformanternes udefra-perspektiv. I alle interviews tilstræbte vi samme introduktion; *præsentation af gruppen, interviewets formål, rollefordeling under interviewet, varighed, samtykke, lydoptagelse, transskription, pseudonymisering og anonymisering*. Vi tydeliggjorde ved alle interviews’ begyndelse, at informanterne skulle sige til i tilfælde af behov for omformulering eller decideret ulyst til at besvare vores spørgsmål. Dette for at skabe en god kontakt og transparens med de etiske overvejelser taget til indtægt (Ingemann et al., 2022: 178-179). Begge interviewguides indeholdt tre hovedtematikker: *uddannelse, overgangen fra studie til arbejdsmarkedet og mødet med arbejdsmarkedet*. Under hver hovedtematik udarbejdede vi relevante spørgsmål for at sikre en afdækning af det, vi ønskede at undersøge samt opretholdelse af undersøgelsens fokus. Vi valgte at kombinere indledende og direkte spørgsmål; sidstnævnte for at få facts på bordet. De åbne spørgsmål stillede vi mhp. at skabe det bedste grundlag for informanternes fortællinger og egne oplevelser. I tillæg hertil anvendte vi opfølgende spørgsmål for at få en dyberegående forståelse om de givne fortællinger (Kvale & Brinkmann, 2015: 190-191).

7.2.7 Erfaringer med interviewguides

Vores interviewintroduktion viste sig at have positiv effekt, idet vi fik bekræftet det tydeliggjorte formål med undersøgelsen og interviews, eftersom der ikke opstod usikkerhed fra informanterne. Alle informanter blev allerede i introduktionen tilbudt en “udvej”, hvis de fandt nogle af spørgsmålene for sensitive, men ingen valgte at benytte sig heraf. Vi antager derfor,

at spørgsmålene ikke var for grænseoverskridende for informanterne. Vi oplevede alle informanterne som velvillige til at fortælle om deres situation og oplevelser, hvilket antyder, at vi lykkedes med at få skabt et rum for informanterne, der var trygt nok for dem at berette i. Vi oplevede, hvordan nogle af informanterne udfordrede os som interviewere i at holde fokus, hvorfor vi i visse interviews gjorde mere stringent brug af interviewguide eller opsummeringer. Interviewguiden bidrog til det øgede fokus, når en informants fortælling røg ud ad en tangent. Dette observerede vi i øvrigt som et fællestræk for flere af vore informanter. Efter afholdelse af de første interviews, fandt vi det nødvendigt med tilretning af interviewguidens indhold. Vi valgte at fjerne spørgsmål specifikt om jobsøgningsprocesser, da resultaterne ikke havde den afgørende relevans for besvarelse af problemformuleringen. Yderligere tilføjede vi spørgsmålet til vejlederinformanterne, om hvad kerneopgaven på den givne arbejdsplads var.

7.2.8 Transskribering

Specialets 14 interviews blev optaget på diktafon og transskriberet ved hjælp af enten Teams' transskriptionsfunktion eller Word 365 Online. Efterfølgende blev alle lydoptagelser og transskriptioner gennemgået af et gruppemedlem for at sikre kvaliteten heraf samt korrekt transskription ved manuel tilretning (Ingemann et al., 2022: 201-202). Lydoptagelserne blev opbevaret i lukkede datasystemer og slettes efter afholdt specialeforsvar, jf. Databeskyttelseslovens §5. Vi besluttede, at vores datamateriale skulle indeholde fulde og ordrette transskriptioner med undtagelse af "øh" og gentagne ord at få mere forståelige og præciserede udtalelser. Som tidligere nævnt fravalgte vi at transskribere introen, da den var identisk i alle interviews og bestod af samme orientering til begge typer informanter. Ligeledes undlod vi outroen, hvor der blev takket af for deltagelse i interviewet. Dette blev fjernet fra transskriptionen, hvis der ikke blev nævnt noget specifikt fra informantens eller vejlederinformantens side (Ingemann et al., 2022: 202-204). På forhånd diskuterede vi vores transskriptionsregler pga. det sproglige aspekt i at konvertere fra talesprog til skriftsprog, der indebærer forskellige vurderinger og beslutninger undervejs. Vi enedes om de regler for sikre budskaberne fra informanten i omsætningen fra tale til skrift (Kvale & Brinkmann 2015: 236, 238-239).

7.2.9 Forskningsetik

Etik har en afgørende rolle i al forskning, men særligt i kvalitativ forskning, hvor menneskers liv, herunder personlige oplevelser, holdninger og erfaringer er afgørende (Brinkmann 2025b: 591). Vi har gennem hele empiriindsamlingen drøftet etik ift. vores informanter. Inden for samfunds- og humanvidenskab findes flere etiske kodekser, og de forskellige videnskabelige

forbund har ofte deres eget etiske ”regelsæt”. Der er på tværs af enhederne nogle gennemgående kodekser, bl.a. *informeret samtykke*, *anonymitet* og *respekt for privatlivets fred* (Kristiansen, 2007: 238). Følgende afsnit vil derfor belyse, hvilke etiske overvejelser vi har været opmærksomme på ifm. udformningen af specialet.

Inden hvert interview indhentede vi *informeret samtykke* fra begge typer informanter ved at tilkendegive formålet både i vores opslag og ved interviewets begyndelse mhp. at sikre tilstrækkelig transparens og information. Yderligere tydeliggjorde vi, hvad samtykket indebar samt muligheden for at trække samtykket tilbage. Specialet er induktivt og primært empiribåret, hvorfor det kan diskuteres, om det er muligt at give et egentligt *informeret samtykke*, forstået således, at vi i interviewsituationen ikke kendte de fund, der efterfølgende voksede frem af empirien (Kristiansen, 2007: 240). Begge typer informanter blev eksplicit orienteret om pseudonymisering af deres navn samt anonymisering af andre navne og stednavne for fjerne stien tilbage til den enkelte. Vi informerede i interviewsituationen om, hvordan vi ville behandle empirien undervejs i specialeskrivningen.

Visse af begge typer informanter, der havde meldt deres deltagelse i vores undersøgelse, var mere eller mindre perifært kendte for en eller flere af gruppens medlemmer. Derfor valgte vi bevidst ved disse interviews at designe rollefordelingen mellem en primær ukendt interviewer, kontrollant og evt. observatør mhp. at reducere indforståethed, men også for at interviewpersonerne kunne tale frit og med respekt for privatlivet. Trods denne beslutning samt verbaliseringen heraf, oplevede vi alligevel, at relationernes tilsynskomst skabte efterfølgende etiske diskussioner, idet begge typer informanter kommenterede de kendte personers tilstedeværelse og tilkendegav relationen både verbalt og nonverbalt undervejs i interviewsituationen. Det udgjorde dog ikke umiddelbart et problem, da vi oplevede åbenhed og samarbejdsvillighed fra interviewpersonerne i deres fortællinger om oplevelser og erfaringer. I den efterfølgende diskussion enedes vi om, at der kan være mange faktorer, der spiller ind, og at det i sidste ende altid er informantens valg, hvad der fortælles og ikke fortælles. Ydermere gjorde vi os bevidste om, at informanterne kunne være sårbare pga. neurodivergens, hvorfor vi gjorde alle informanter opmærksomme på muligheden for ikke at besvare på specifikke (sensitive) spørgsmål; dette for at respektere den enkelte, men samtidig ønskede vi det mest nuancerede og dybdegående billede af informanternes perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2015: 106). Vores forforståelser til emnet har vi i gruppen diskuteret for at være dem bevidste og for nemmere at kunne gå rent til

interviewsituationerne, så vi ikke ubevidst kom til at præge informanternes svar eller var for farvede heraf (Brinkmann, 2025b: 609).

8 Analyse

Dette kapitel er specialets absolutte mest omfattende, og udfolder vores analytiske arbejde på flere niveauer. Først gennemgås vores strategi for bearbejdning af empiri efterfulgt af en diskussion om valget af analysestrategi, og herefter følger den endelige analyse.

8.1 Analysestrategi

For at forfægte vores nysgerrige blikke og gå ad opdagelsens stier, besluttede vi os for hovedsageligt at gå induktivt til værks (Brandi & Sprogø, 2019: 28-29). Vores strategi bestående af empiristyrede byggeklodser kunne have den svaghed, at det for os blev nærliggende at gå med teorier, vi kendte på forhånd og dermed risikere *blinde pletter* (Aadland, 2000: 197-201). I problemformuleringen havde vi bevidst prioriteret at betone udfordringer fremfor løsninger, hvorfor vi undervejs har måttet motivere differentierede syn på empirien mhp. at sikre nuancer og et flerdimensionelt perspektiv. Med andre ord havde vi en dynamisk analysestrategisk proces, da vi i de konstruktive dele af empirien balancerede med sårbarhed og tilsvarende i de mere udfordrende empiriske aspekter, satte vi os for at identificere træk af robusthed og resourcer (Olesen & Monrad, 2018: 163). Empirien inddelte vi i en klassisk, faseopdelt metode, hvor vi først foretog en *kodning*, dernæst en *meningskondensering* og til sidst en *meningsfortolkning* (Brandi & Sprogø, 2019: 78-82).

8.1.1 Kodning

Efter transskribering af alle interviews foretog vi en kodning af datamaterialet. Vi anvendte ikke digitale løsninger men manuel gennemlæsning af alle interviews. Vi identificerede nøglebegreber i udtalelserne med farvekoder kategoriseret under bestemte tematikker, der beskrev de oplevelser og handlinger, informanter berettede om, og som vi undersøgte (Kvale & Brinkmann, 2015: 262). De identificerede tematikker er: *Stigma, udfordringer under uddannelse, udfordringer på arbejdsmarkedet, egne behov, hensyn el. årsagsforklaringer ift. diagnose, superpower, peer-to-peer, borgernes behov og det sociale arbejde ift. indsatser til informanterne*.

8.1.2 Meningskondensering

I denne proces byggede vi videre på kodningen og foretog en yderligere kategorisering af tematikkerne. Informanternes udtalelser blev indenfor hver tematik samlet i et dokument, hvor vi udtrak kortere formuleringer med nye farvekoder ift. centrale pointer (Kvale & Brinkmann,

2025: 269). Den konkrete metode eksemplificerer vi med temaet *stigma*: I tidligere omtalte konferencerapport *In the closet or coming out?* fremgår begreber, som vi overførte til vores kategorisering af tematikken stigma. *Ude* omhandler, når informanten er åben om sin neurodivergens, og hvad det har af betydning ift. stigmatisering. *Relevant/ påkrævet åben* er i de tilfælde, hvor informanten beskriver, at det er meningsfuldt eller nødvendigt at være åben ift. neurodivergensen, og hvad det har af betydning ift. stigmatisering. *Andre er åbne på informanternes vegne* er, hvis informanten har oplevet at andre personer er åbne om informantens neurodivergens, og hvad det har af betydning ift. stigmatisering. *Lukket* omhandler en total lukket-hed om informantens neurodivergens (Wisti, 2018: 9). Sidste kategori identificerede vi selv: *Frygten for stigma*. Denne konkrete metode anvendte vi ligeledes ved de andre tematikker.

8.1.3 Meningsfortolkning

I denne del af analyseprocessen afgrænses det kondenserede datamateriale ikke alene til informanternes udtalelser, men gennem fælles samtale udtrækkes de mere kritiske forståelser og fortolkninger, og derigennem udvikles nogle meningsstrukturer og meningsrelationer, som vi i kodnings- og meningskondenseringen ikke umiddelbart fik øje på (Kvale & Brinkmann, 2025: 271-272).

Nedenstående figur 8.1 er inspireret af lektor ved UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskolens pædagoguddannelse Lisa Prætorius' fortolkning af Brandi & Sprogøes seksfasede analysestrategi (Brandi & Sprogø, 2019: 63).

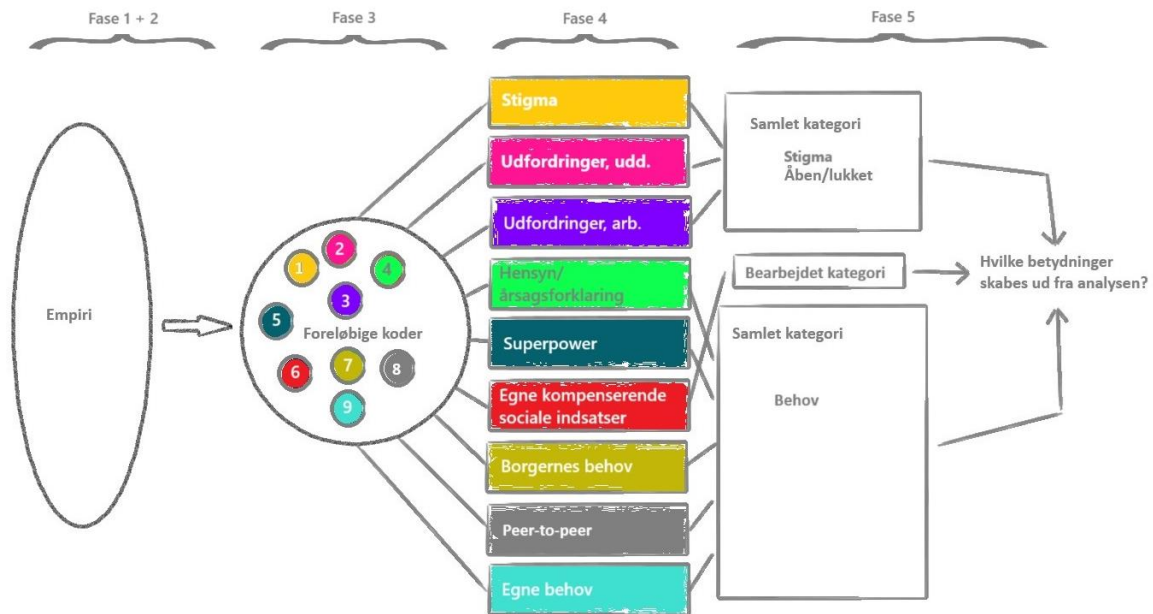
Fase 1 & 2: Illustrerer vores empiri samt de fænomener, der har rejst sig ved vores gennemlæsning af empirien.

Fase 3: Illustrerer de foreløbige koder, trukket ud fra sortering af fænomenerne.

Fase 4: Illustrerer samlingen, opsplitningen og bearbejdelsen af koderne.

Fase 5: Illustrerer selve den analytiske fortolkningsproces, hvor koblingen mellem problemformulering, teori og empiri danner afsættet for den dyberegående analyse.

Fase 6: Indgår ikke i illustrationen, men omhandler den afrapporterende del af analysens resultater.

**Figur 8.1**

Figur 8.1 visualiserer kondenseringens to hovedtematikker: Stigma og behov. Stigma fortolkede vi pba. informanternes møde med uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet; konteksten er afhængig af, om informanterne har været åbne eller lukkede om deres neurodivergens, samt hvilken adfærd vi har identificeret i konteksterne. Den anden større tematik er behov, hvor empirien afspejlede forskellige behov ud fra, om det var informanterne eller vejlederinformanterne, der udtalte sig. Dertil identificerede vi borgernes behov, som informanterne arbejder med i det sociale arbejdes felt, idet disse behov er centrale grundet præmissen for informanternes arbejdsopgaver. Den røde boks omhandler de fund, vi identificerede om informanternes egne kompenserende sociale indsatser for at indgå på arbejdsmarkedet. Disse fund blev ikke koblet til de andre tematikker, da der var ganske få fund i empirien.

8.1.4 De hermeneutiske fortolkningsprincipper

Meningsfortolkningen står på de syv hermeneutiske fortolkningsprincipper:

1. Den bygger på den kontinuerlige hermeneutiske cirkelproces mellem del- og helhedsforståelser.
2. Når helhedsforståelsen indtræffer uden logiske modsigelser, afsluttes meningsfortolkningen.
3. Vi holder delforståelser op mod helheden af empirien og vores centrale materiale fra litteraturreviewet.
4. Vi forstår fortolkningen ud fra vores identificerede tematikker.

5. Viden om temaet for empirien.
6. Fortolkningen af empirien er forudsat af samtidens forståelsestradition, f.eks. diskurser og kultur.
7. Fortolkningen frembringer ny viden

(Kvale & Brinkmann, 2015: 275).

Med udgangspunkt i ovenstående anvendte vi gennemgående begreber fra den hermeneutiske analyse og fra Kvale og Brinkmanns forskningskontekster og valideringsfællesskaber. De her-
rer gør brug af termene *kollegial validering* i *forskersamfundet*. Termen, vi anvendte for fortolk-
ningskonteksten, var *den teoretiske forståelse* (Kvale & Brinkmann, 2015: 279). Fortolk-
ningskonteksten i specialet er begge typer informanternes selvforståelse, som vi har formuleret i
kondenseret form ift. meningen i de enkelte udsagn, som vi forstod dem. For at række ud over
begge typer informanternes selvforståelse, anvendte vi den teoretiske forståelse til fortolkning af
udsagnene, og igennem denne relation udarbejdede vi forskellige analyser og vigtigst ny viden
gennem horisontsammensmeltningen (Kvale & Brinkmann, 2015: 281), (Christensen et al.,
2022).

8.2 Teori

Undervejs i vores empiribearbejdelse fik vi en forståelse for informanternes oplevelse af ud-
fordringer i mødet med arbejdsmarkedet på det sociale arbejdes felt. Denne forståelse dannede
grobund for valget af teori. I den forbindelse besluttede vi at benytte os af Erving Goffmans
teoretiske perspektiver, herunder *stigma* og hans såkaldte teatermetafor (Goffman, 2014,
2021). Der skelnes mellem scenerne *frontstage* og *backstage* og henviser til, hvordan *optræden*
udspiller sig. I de følgende analysestykker udgøres scenen af de professionelle arenaer, hvor
informanterne optræder foran et publikum, f.eks. chef, kollega, arbejdsplads. Disse søger at
styre og kontrollere det indtryk, publikummet får af dem. Bagscenen, som vi ikke analyserer
nærmere på, er at forstå som informanternes hjem (Goffman, 2014).

Til tematikken behov, som udspiller sig i flere kontekster i empirien, anvender vi ligeledes
Goffmans teori om *hverdagslivets rollespil* (Goffman, 2014). Vi har i analysen overvejende
fokus på neurodivergensen ud fra den sociale handicapforståelse (Bonfils et al., 2013), men
idet neurodivergens også kan anses ud fra en biologisk forståelse, anvender vi motivationsteori
ud fra en klinisk psykologisk forståelse, når behovene optræder i et indefra-perspektiv. Psyko-
log K. B. Madsen er den ene teoretiker, hvor vi læner os op ad Madsens forskning om indre og
ydre motivationer, der er til stede i professionelle relationer. Dette stemmer overens med vores
empiri, der er rettet mod informanternes adfærd i uddannelses- og arbejdslivet (Madsen, 1975).

Til brug for analyse af de forskellige identificerede behov supplerer vi med Clayton Paul Alderfers ERG-teori, der er en videreudvikling af Maslows behovshierarki. Alderfer skelner mellem tre behov, *eksistensbehov* (Existence), *relationsbehov* (Relatedness) og *vækstbehov* (Growth), hvor vi anvender de danske termer. Til forskel fra Maslow argumenterer Alderfer for, at alle behov kan være til stede mere eller mindre på én gang, hvor Maslows behovshierarki fordrer, at et behov først kan aktiveres, når et laverestående behov er indfriet. Desuden mener Alderfer, at potentialet for at indfri vækstbehovet udvikles i interaktion med andre mennesker. Med disse forskelle i teorierne vurderede vi, at Alderfers behovsteori er mest relevant for de fund, vi identificerede i empirien, idet informanternes behov ofte fremstår i kontraster til de relationer de indgår i (Hein, 2019: 105-111).

8.3 Analysedel 1: Diagnoser som årsagsforklaring

I følgende analysedel analyseres informanternes oplevelse af at have en neurodivergens ift. de forventninger, der ligger i samfundet. Yderligere anvendes vejlederinformanternes oplevelser til at få blik for nogle af konsekvenserne i det sociale arbejde.

Som nævnt i problemfeltet eksisterer i dag en diagnosekultur i det danske samfund (Brinkmann & Petersen, 2015: 7). Sociologen Nikolas Rose har beskrevet diagnosernes 10 forskellige funktioner, og første funktion er, at offentlig behandling betinges af en diagnose (Rose 2015: 18). Det bliver til en reguleringsmekanisme, hvilket i den uddannelsesmæssige kontekst ses som muligheden for individuelle tilpasninger eller kompenseringer. Dette bekræftes af informant Lis:

”(...) så da jeg ligesom fik min diagnose. Så har jeg ligesom skulle kunne navigere i den, på en anden måde. Hvilket også har hjulpet mig meget i forhold til at kunne få den rette hjælp, inden jeg startede på uddannelsen og kunne forstå mig selv, og hvor jeg skulle kunne hjælpe og passe på mig selv. Så det har jo givet ret meget og altså få noget på papiret i forhold til den her selvindsigt, ikke?”

Lis beskriver, at dét at hun fik en diagnose, gav hende muligheden for at få en større selvforståelse, hvilket gjorde, at hun kunne starte på et studie. Vi forstår, at Lis fik den hjælp, hun havde brug for, for at kunne indgå i uddannelsessystemet (Bonfils et. al, 2013: 41). Vi udleder yderligere, at der er skabt et samfund, hvor diagnoser er adgangsgivende for at få hjælp. Brinkmann beskriver, hvordan personen enten kan *have* sin diagnose, som noget man kan identificere sig med som en usynlig badge, *være* sin diagnose, f.eks. ADHD'er, angst, autist eller andet, eller *gøre* sin diagnose, hvor den kan blive forklaring for ens adfærd (Brinkmann, 2015:

45-46). Flere af informanterne anvender deres neurodivergens som årsagsforklaring, bl.a. Anne:

“Det er faktisk fordi, at der er ligget noget bag (...) når jeg har sagt, at jeg har en diagnose, så har det været for at lægge vægt på, det er ikke bare fordi, jeg ikke gider. Og det er ikke bare fordi, jeg gerne vil have min vilje, der en grund.”

Anne anvender sin neurodivergens som retfærdiggørende for sin adfærd og et indirekte ønske om omgivelsernes forståelse pga. udfordringerne (Johnsen & Christiansen, 2015: 287). Ovenstående citat indikerer, at der er nogle indre behov, der kan gøre det svært for Anne at honorere de ydre krav. Der kan således ske en uoverensstemmelse mellem Annes indre behov og den professionelle arenas ydre krav (Madsen, 1975: 17). Disse uoverensstemmelser kan også ses i kontekst af *den sociale handicapmodel*, idet den beskriver, at det er i mødet mellem den neurodivergente og omgivelserne, at barrierer opstår (Bonfils et al., 2013: 41). Dette beskrives også af informant Phi:

”(...) hvad jeg skal holde øje med, når jeg er på arbejdspladsen. Det kan for eksempel være. Ens gåpåmod (...) Den der 100% ambitiøshed, den skal jeg måske liiiiige basse lidt ned på. (...) bare bruge de første tre måneder eller to måneder på bare at være fuld observerende, bare at tage det hele ind til sig. Og så sagde hun [henviser til sin psykolog] så: og når du så har fuld tid, når du så har underskrevet fuldtidsstillinger, så kan du jabbe løs (...).”

Phi skal altså holde sig selv og sine behov i kort snor, kontekstuel baseret på en tidligere firing, hvilket Phi begrundede med manglende kemi med arbejdspladsen. Derfor viser hun ikke sit sande jeg, indtil hun har fået foden inden for på den professionelle arena. Vi forstår psykologens anbefaling bør være gældende indtil prøveperiodens afslutning. Dette kan kobles til Goffmans teoretiske begreb om teatermetaforen, idet Phi beskriver, at hun skal ”optræde” de første måneder og præstere en frontstagefigur (Goffman, 2014). Vi forstår, ud fra ovenstående informanternes oplevelser, at det kan være svært for dem at præstere i det samfund, vi lever i med de udfordringer de har.

Psykisk forstyrrelse defineres som en ”signifikant forstyrrelse i et individs kognition, emotionsregulering eller adfærd, som afspejler en dysfunktion i de psykologiske, biologiske eller udviklingsmæssige processer, der ligger til grund for psykiske funktioner” (oversat fra Kilgus & Rea, 2014: 6). Der er altså tale om en dysfunktion, der kan få betydning for levering af kerneopgaven. Grundet det patologiske syn er personen ”bærer” af sin diagnose, hvorfor det

kan forstås som, at personen er og/eller har problemet. Den biologiske tendens er naturlig i lægefagligheden, som psykiatrien er en del af, men i den sociale handicapmodel ses det helt anderledes, jf. ovenstående citater (Brinkmann & Petersen, 2015: 7), (Bonfils et al. 2013: 41). Vi forstår, at informanternes udfordringer først opstår i mødet med omgivelserne, hér den professionelle arena.

Alle vejlederinformanterne beskrev nogle af de udfordringer, de oplever, de neurodivergente studerende har i den professionelle arena. My udtaler:

”(...) Jeg kan bare se, at rigtig meget af det, der sker, når man har svært ved at hoppe over i andre mennesker i forhold til følelser, i forhold til kognition og i forhold til sansninger (...) jeg kan blive bekymret for, om de borgere, vi har (...) bliver set som det, de har brug for, fordi jeg oplever ikke, at man altså har de samme kvalifikationer til at synkronisere sig med de borgere”.

Mys udsagn indeholder en eksplicit bekymring for kvalifikationer, hvad vi forstår som mentalisering. Mentalisering kan beskrives som dét at have opmærksomhed på mentale tilstande hos sig selv og ved andre, f.eks. borgere, eller sagt på en anden måde, at have sind på sinde (Hagelquist, 2014: 17). Vi udleder derfor, at neurodivergens kan udfordre de studerende i arbejdet med borgerne. Vi forstår, at Mys oplevelse bekræfter, at det er i interaktionen mellem den neurodivergente og borgerne, at barrieren opstår (Bonfils et. al, 2013: 41). I tillæg hertil beskriver My sin bekymring ift., om borgerne i tilstrækkelig grad ses og anerkendes af de neurodivergente studerende og medarbejdere. Ydermere beskriver Per om en neurodivergent: ”(...) altså være alt for dominerende nogle gange i samværet. Hvor det er som om, at det er hendes behov der sådan, ligger ud over borgerens nogle gange.” Per italesatte i sit interview sin observation af, hvordan neurodivergente studerende har svært ved at tilpasse sig rum og borgere i den professionelle arena. Oplevelserne fra vejlederinformanterne kompletterer således hinanden iht. operationalisering af Serviceloven §1, stk. 3, hvori det fastslås, at borgeres behov skal tilgodeses. Vi udleder, at en neurodivergent kan være udfordret i at sætte borgeren i centrum, da der opstår konflikt mellem den neurodivergentes indre behov og den professionelle arenas ydre krav.

8.4 Analysedel 2: Stigma

Denne analysedel indeholder overordnet en belysning af, hvordan nyuddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere oplever mødet med arbejdsmarkedet, fremanalyseret ved både negative og positive udsagn. De negative udsagn indeholder bl.a. informanternes afstandtagen til at være åben om neurodivergensens implikationer. De positive udsagn fremhæver, hvilke succeskriterier der kan være forbundet med informanternes møde med arbejdsmarkedet. Ydermere er analysedelen organiseret i tre afsnit, der primært inddrager stigmas tre underkategoriseringer.

Goffman skriver:

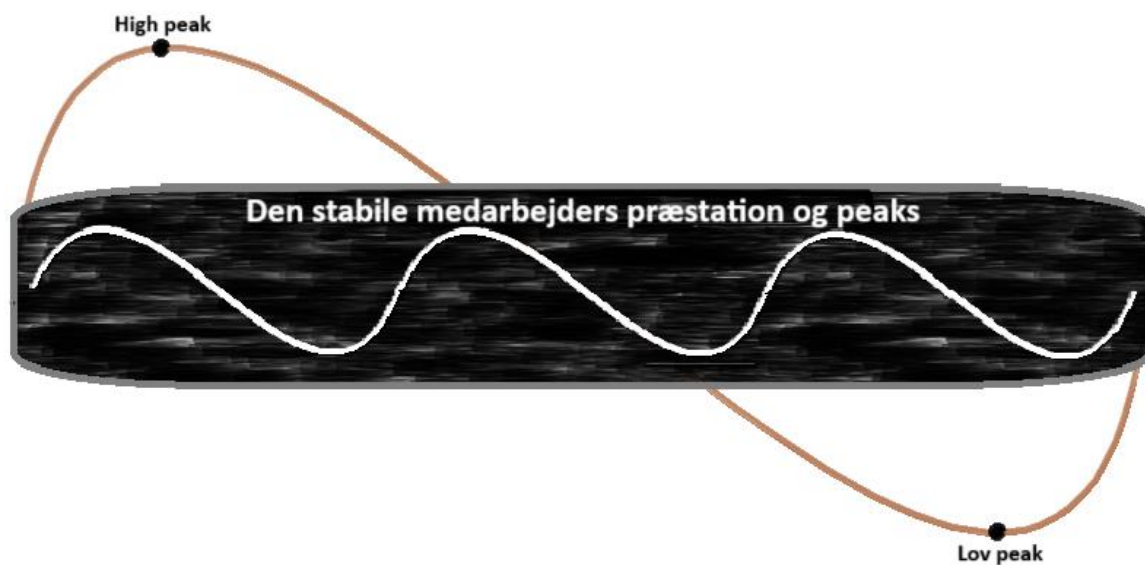
“(...) han besidder en egenskab, der skiller ham ud fra andre personer i den kategori, hvori han kunne tænkes indplaceret, og det af en mindre ønskværdig slags (...) Han reduceres derfor i vores bevidsthed fra at være et helt og almindeligt menneske til et fordærvet, nedvurderet menneske. At blive stemplet på denne måde indebærer et stigma, især når den pågældende derved bringes i meget stærk miskredit; af og til bliver det også kaldt for en svaghed, en brist, et handicap” (Goffman, 2021: 44).

Uddraget anvendes som definition af stigma, samt hvilke implikationer det kan have for den neurodivergente, hvis stigmaet er synligt, objektivt konstaterbart, kendt og dømt i interaktioner og af sine omgivelser, f.eks. i sociale sammenhænge eller professionelle arenaer. Som Goffman skriver, er det først ved indtræden af stigmatiseredes kvalifikationer til at interagere, at diskriminationen starter (Goffmann, 2021: 91). Stigma skal i kommende analysedel forstås som informanternes neurodivergens, deres såkaldte karaktermæssige afvigelser (Goffman, 2021: 46).

Fra informanternes perspektiv kan der i de professionelle arenaer opleves en tilbøjelighed til at tillægge neurodivergens et *one size fits all*-narrativ, hvorved vores informanter pga. deres neurodivergens oplever eller frygter at opleve at blive dømt og sat i boks med andre med lignende diagnosebillede. F.eks. havde informant Ulla ansøgt om nedsat tid i sin praktik, men fik afslag grundet arbejdspladsens tidligere oplevelse med en anden studerende, der havde haft nedsat tid. Ulla oplevede derfor ikke at passe ind i praktikstedets opfattelse af, at kunne indgå i arbejdet på nedsat tid.

Goffman beskriver, hvordan den stigmatiserede kan anstrenge sig for at bruge sit stigma som en legitim compensation eller undskyldning, hvis f.eks. et vilkår på arbejdspladsen gør, at den

stigmatiserede oplever dette som et nederlag (Goffman, 2021: 51). Oversat til vores empiri kan vi gøre det gældende, at neurodivergens dels anvendes som en knage at hænge negative oplevelser med arbejdsmarkedet på, såkaldte *low peaks*, dels helt modsat anvendes visse positive af neurodivergensens implikationer som informanternes specifikke, særlige, faglige kompetence og *high peaks* i den professionelle arena. Vi har udarbejdet figur 8.2, der via den sorte boks illustrerer den neurotypiske og stabile frontlinjemedarbejders præstation og peaks. Den brune kurve illustrerer de neurodivergente frontlinjemedarbejders peaks.



Figur 8.2

Goffmans beskrivelse af skift i adfærd findes rammende i dette tilfælde: “den stigmatiserede nogle gange vakler mellem frygtsomhed og pralende adfærd” (Goffman, 2021: 59). Ovennævnte forsøges fremanalysere i det kommende analysestykke efter præsentation af tre af stigmas underkategoriseringer: *at passere*, *potentiel miskreditering* og *miskreditering*.

8.4.1 At passere

Hvis ikke stigmaet er synligt og objektivt konstaterbart, udgøres modpolen hertil som at passere og forstås som, at en persons stigma er karakteriseret ved en afvigelse, der kun er kendt af personen selv. Personen fremstår således normal. Holder personen stigmaet ukendt for de sociale sammenhænge, pågældende befinder sig i, og undgår at “falde igennem”, lykkes personen med at passere (Goffman, 2021: 113). Personen er med andre ord lukket (Wisti, 2018: 9). Som nævnt i vores review, kan man som psykisk funktionsnedsat graduere sin åben-/lukketthed (Wisti, 2018: 9). Begrebet passing incognito forstås i denne sammenhæng således, at diagnosens

implikationer ikke bringes i spil i professionelle arenaer. I stedet sker en art subtil undertrykkelse af diagnosen, udtrykt via udsagn fra flere informanter (Goffman, 2021: 24). Jan italesatte: “Altså til at starte med, så er der ikke noget, jeg har valgt at italesætte, fordi jeg gerne ville blive behandlet eller ses, ligesom alle andre studerende (...)”. Citatet fra Jan kan ses som repræsentation for behov blandt informanterne; deres kompetencer og identitet ønskes ikke kompromitteres pga. deres neurodivergens. De vælger med andre ord bevidst at tilbageholde information omkring neurodivergensen, men med den kontinuerligt underliggende risiko for, at de afsløres, såfremt de sløser med deres frontstagefigur. Tillige fremgår der blandt vores informanter et ønske om at blive set som “et helt menneske” - umiddelbart velovervejet og en bevidst handling i retning af, at de forlods og på vegne af en arbejdsplads vil vurderes som kompetente medarbejdere; dette uden brug af fortrinsretten. Informanterne antager på forhånd, at der vil opstå miskreditering omkring neurodivergensens indflydelse på deres evne til at indgå på det ordinære arbejdsmarked. Sara beskriver sin oplevelse heraf:

“(...) fortrinsret til samtaler, er vildt misforstået. Og de arbejdsgivere, jeg har snakket med, de, det kan godt være, de kalder folk til samtale, fordi de er tvunget, men alene det at folk vælger at benytte sig af retten, gør, at de diskvalificerer dem. Fordi den simpelthen er så misforstået den ordning.”

Jf. specialets problemfelt afsnit 3.7.1 hvoraf fremgår, at fortrinsretten skal forstås som positiv særbehandling, er det for flere informanter oplevet modsat. Dette bekræfter desuden et statistikresultat fra Hans Knudsens Institut, beskrevet i afsnit 7.1.2.3, samt understøtter en antagelse blandt informanterne: At det er svært at komme ind på arbejdsmarkedet, trods, eller måske pga. brugen af fortrinsretten. Herved er kompensationsmulighederne omkonverterede til stigmatiseringsrisici. Mia udbygger dette videre med følgende citat, der kontekstuel omhandler jobsamtaler:

“(...) Jeg ved ikke, om det har været vigtigt for mig ikke at fortælle om de her psykiske diagnoser, det har nok bare været noget, jeg har overvejet, om det var vigtigt på en eller anden måde (...) det er heller ikke (...) noget, der fremgår af min ansøgning og det er ikke egentlig heller ikke noget, jeg har snakket om til jobsamtaler. Og det er egentlig fordi (...) at det ikke skal have indflydelse på, om jeg bliver ansat eller ej, fordi at jeg synes jo ikke, at jeg er mere eller mindre kompetent, bare fordi jeg har autisme (...) Man skal ikke synes, at jeg er god eller dårlig, fordi jeg har en diagnose (...) Jeg ved ikke, om hvad vi skal kalde det,

men du ved, vi har tabt ansigt, (...) man vil ikke udvise, man bliver frustreret, og du ved, man kan holde til det, og jeg er psykisk robust og alle de her ting (...)."

Med Goffmans terminologi ses hermed et eksempel på, hvordan en diskrimination starter i en interaktion, altså når Mia skal søge job. Vi tolker, at der sker en forudindtaget diskrimination, hos Mia selv, og idet hun som medarbejder vælger ikke at være åben omkring sin neurodivergens, reduceres arbejdspladsens mulighed for at tilbyde eller forstå eventuelle tilpasninger. Arbejdspladsens manglende rummelighed og tilpasninger kan således utilsigtet tolkes som diskriminerende og rigid, set fra en neurodivergent medarbejders perspektiv. Dette kan anskues som en konsekvens af denne medarbejders bevidste sceneoptræden; frontstagefiguren er "taget på" i ambitionen om at kunne indgå på en arbejdsplads. Arbejdspladsen har i kraft af figurens optræden ikke mulighed for at agere på andet end dét, figuren fremfører. Vi forstår det forhold, at en neurodivergent – inden for det sociale arbejdes felt – udviser denne vilje til at føre aktørerne i den professionelle arena bag lyset, og ægtheden af frontstagefigurens kompetencer kan blive sat på spidsen (Goffman, 2014: 55). I og med at nogle af informanterne bevidst har tillagt sig optrædener, hvor de ikke ønsker deres stigma kommer frem i lyset, kan vi udlede, at det mindst ønskværdige scenarie er indtræden af en uheldig eller uforudset begivenhed, og informanterne kommer med et udbrud, der kan afsløre deres sande forudsætninger (Goffman, 2014: 165). Neurodivergente medarbejdere, der ønsker at passere, skal således overveje at holde sig ude af situationer, hvor deres fulde manuskript ikke effektivt kan følges (Goffman, 2014: 209). Herved kan der sættes spørgsmålstegn ved de kompetencer, arbejdspladsen blev præsenteret for ved den neurodivergente medarbejders ansættelses begyndelse, idet, som Goffman udtrykker det, illusionen trues (Goffman, 2014: 172).

Vi forstår, at den neurodivergente medarbejder er aktiv medskaber af en negativ spiral ved bevidst at holde sig lukket og påtage sig en frontstagefigur i ønsket om at passere. De spændinger, der måtte opstå mellem medarbejderen, der holder på sig selv og arbejdspladsens manglende viden, starter således hos medarbejderen. Presset over at skulle bevare sin frontstageoptræden kan i sig selv udgøre den udløsende faktor for, at illusionen trues eller brister. Hermed forsvinder grundlaget med at skulle passere.

8.4.2 Potentielt miskrediteret

Potentielt miskreditering trækker tråde fra at passere, idet personens stigma fortsat kun er kendt af personen selv. Også her ønsker personen at fremstå som normal. Grænsen drages ved, at personen i sine ivrige forsøg på at fremstå så normal som muligt “falder igennem” og over for sine omgivelser kan komme til at fremstå afvigende (Goffman, 2021: 124). Herved risikeres den mere eller mindre utilsigtede bekendelsesscene at gøre personen utroværdig, da forsøget på at holde på sig selv mislykkes, og personen “afsløres”. Personen befinder sig i limbo mellem at være åben eller lukket (Wisti, 2018: 9).

Som potentielt miskrediteret er der så at sige ikke nået et vendepunkt, et ”point of no return”, ift. synligheden af stigmaet og omgivelsernes reaktion herpå. Flere informanter fortæller om baggrunden for at være lukket og dermed i risiko for potentiel miskreditering. Flere informanter beskrev nogle af de fordomme, de vil undgå. Citat fra informant Phi:

“Jeg havde ikke lyst til at blive fordømt på baggrund af en diagnose (...) når man læser om borderline, når man hører om det i diverse talkshows og podcaster, tv-serier, dokumentarer. Så bliver man ofte udstillet som voldelig, manipulerende, aggressive, manisk. Sådan alle de negative synspunkter ved borderline (...) jeg havde ikke lige helt lyst til at skulle blive mødt med den slags med den slags fordomme (...).”

Citatet er eksemplarisk for de informanter, der har en forudindtaget forståelse om, hvad de skal slås med i en professionel arena, forudsat de er åbne om deres neurodivergens. De tillægger altså på vegne af deres omgivelser en karakterafvigelse hos neurodivergente, og denne afvigelse ønsker de ikke at risikere at bekræfte i regi af den professionelle arena. Phi demonstrerer en opmærksomhed på, hvad hun ikke vil identificeres med, såfremt hendes stigma kommer frem i lyset. Flere af informanterne anvender afstandtagen til deres diagnose. Via Goffmans linse synliggøres, at omgivelsernes syn på informanterne fylder mere for informanterne end risikoen for at blive afsløret. Deres ståsted er præget af et ønske om at fremstå normal. Der er så at sige tale om en cost/benefit-lignende analyse, båret af Goffmans ambivalens: På den ene side illustreres en bevidsthed om, at omgivelsernes syn kan ændres ved stigmaets synlighed, men omkostningerne og frygten for at blive set på som bærende af en svaghed er for store – og herved sker en indrømmelse af netop en svaghed (Goffman, 2021: 48). For en potentiel miskrediteret, der tager afstand fra stigmaets karakteristika, sker en aggregering af udfordringer i det øjeblik, hvor en afsløring finder sted. Derfor forstår vi gennem Goffmans teori om stigma,

at informanterne ikke anses for attraktive og stabile medarbejdere i frontlinjen, da de kun i varierende grad opfylder de kompetencer, der efterspørges. Dette begrundes vi ligeledes i neurodivergensernes udsving, der kommer til udtryk i figur 8.2.

Blandt informanterne ses en tendens til, at de vurderer det mere fordelagtigt at anvende subtil undertrykkelse af egen neurodivergens, frem for at være åben og out. Goffman beskriver denne adfærd hos særlige ringeagtede grupper: Andres ringeagtede syn på grupperne bliver til gruppernes syn på sig selv. Herved understøttes dette ringeagtede syn og "det afvigende" bekræftes (Goffman, 2021: 24). De nyuddannede neurodivergente bliver på denne måde en del af en selvopfyldende profeti, der er i risiko for endnu større grad af ringeagtelse, hvis de potentielt miskrediterede afsløres. Phi kom refleksivt ind på de konsekvenser, det kan have for hendes arbejdsidentitet, hvis hun er åben om sin neurodivergens:

"(...) jeg har ikke lyst til, at mine kolleger skal fordømme mig. Mest fordi at jeg har ikke lyst til at indgå i en problematik, hvor jeg sådan pludselig skal stå, som at hun skal have ekstra hjælp, og det gider jeg (...) ikke helt. Jeg vil jo gerne have at mine kollegaer skal kunne se mig for den jeg er, sådan på bagud om diagnosen."

Den potentielle miskreditering spiller ikke nogen rolle i Phis argumentation for, hvorfor hun holder sin neurodivergens for sig selv. Derimod beskrev hun en hypotetisk arbejdssituation, hvor hun udgør en belastning for sine kolleger pga. sin åbenhed og et kompensationsbehov, hvor arbejdspladsens muligheder for hensyn kan være en integreret del af udførelsen for kerneopgaven. Vi tolker, at Phi har en forestilling om, at hvis hun adapterer frontstagefigurens indtryksstyring og lever op til sin forestilling om at kunne optræde og præstere stabilt uden ekstra hjælp fra kollegerne, vil de se hende som et helt menneske - på trods af hun selv iscenesætter, hvad kollegerne skal se. I tidligere citat fra Phi opremser hun nogle negative synspunkter ved borderline. Det indgår ikke i hendes overvejelser, hvordan arbejdsfællesskabet vil reagere ved en "afsløring" af hendes diagnose. Vi forstår, at man som potentielt miskrediteret træffer beslutningen om, at ville præstere en "normal fremtoning" for at undgå omgivelsernes stigmatisering. Dette med en forventning om, at en eventuel afsløring hviler på kunsten at indtryksstyre, og dermed er i ens egen magt (Goffman, 2014: 18). Frygten for omgivelsernes stigmatisering kom til udtryk i interviewet med informanten Ulla. Hun beskrev, at hun en dag måtte gå hjem før arbejdstids ophør pga. "så meget snak til frokosten". Hun valgte bevidst at lyve om den egentlige årsag for at undgå afsløring. Ulla stod altså over for nærliggende risiko for, at

normalfremtoningen ville smuldre og tog i stedet magten over indtryksstyringen ved at skjule sin neurodivergens pga. sin frygt for arbejdspladsens stigma. Dermed bekræftede Ulla indirekte den neurodivergente medarbejders low peak, ved at hun satte eget behov over kerneopgaven. Ulla lykkedes nok i denne situation med at være lukket om neurodivergensen, men der fremkommer et analytisk fund i form af en arbejdsplads, der har været med til at skabe Ullas frygt for konsekvenserne ved at være åben, da hun tidligere har oplevet firing.

Informant Tom kom med følgende dobbeltsidede kommentar til at være åben/lukket om sin neurodivergens for etablering af arbejdsidentitet: “(...) at hvis du går og putter med den her og ikke får det sagt, så kan det godt gå hen og blive skidt (...) på den anden side får du det sagt, du bliver valgt fra (...)”. Toms refleksion omhandler et klart dilemma for flere af vores informanter: På den ene side gør åbenhed det muligt for arbejdspladsen at imødekomme de neurodivergentes behov. På den anden side gør åbenheden stigmaet synligt, hvilket muliggør arbejdspladsens selektering. Indholdet af Toms refleksion trækker tråde over i et udsagn fra vejlederinformant Maj: “(...) Vi laver altid sådan en profil for, hvad det er, vi søger (...) men den deler vi selvfølgelig ikke med ansøgeren. (...) De skal helst have de her kompetencer, så det er jo også det, vi leder efter til en samtale (...)”. Der udledes af ovenstående, at den gyldne midelvej kan være svær at finde, særligt når der skal balanceres mellem at være åben eller lukket omkring sin neurodivergens. Majs udsagn viser eksplicit arbejdsmarkedets dominans ift. valg og fravalg af kandidater. Set i lyset af Goffmans begreb om frontstagefigurens iscenesættelse og indtryksstyring, kan en neurodivergent vælge at påføre sig sin frontstagefigur mhp. at blive ansat med risiko for, at normalfremtoningen smuldrer, stigmaet bliver synligt og frontstagefigurens optræden får bekostelige konsekvenser for tilliden og arbejdsmiljøet. Disse konsekvenser understøttes af et citat fra interviewet med informant Sara:

“Men det er stadig også sådan lidt, kan vi nu stole på, at de holder deres arbejdsopgaver? Kommer de til tiden, og glemmer de ting, og er de ansvarsfulde, husker de medicin og altså sådan. Jeg synes, det er svært nok at komme ind på arbejdsmarkedet som nyuddannet, så har jeg ikke lyst til at skulle give mig selv endnu en udfordring.”

Vi forstår, at ikke alle arbejdspladser er for alle. Det er tænkeligt, at hvis man som nyuddannet neurodivergent pædagog eller socialrådgiver, der under uddannelse gjorde brug af diverse tilgængelige kompensationer – og derved fik oplevelsen af, hvordan uddannelsen drejede sig om én – så sker der en anderledes sortering, når det gælder om at komme ind på arbejdsmarkedet,

hvor der skal vælges den bedste kandidat, der formår at dreje sig om kerneopgaven. Det ”koster” ikke noget at være åben under uddannelse for at få adgang til kompensationsmulighederne, men det kan være omkostningsfuldt på en arbejdsplads, hvor den neurodivergente medarbejder har anvendt en tilpasset frontstageudgave af sig selv - eller i Goffmanske termer ”et produkt af scenen” til at få foden inden for på arbejdsmarkedet (Goffman, 2014: 263). I tilfælde af, at medarbejderen outhes, risikeres en bekræftelse af netop de karakterafvigelser, frontstageudgaven undlod.

8.4.3 Miskrediteret

Kort og godt er personen af den opfattelse, at stigmaet er kendt eller synligt, objektivt konstaterbart. Der er ikke (længere) en facade, der kan krakelere og ikke noget at holde skjult. Dørene er åbne for anvendelse af tilpasningsteknikker, men samtidigt også omgivelsernes fordømmelse og fravalg (Goffman, 2021: 141). Personen er åben (Wisti, 2018: 9). At være miskrediteret skal i det følgende forstås som, at man som nyuddannet neurodivergent pædagog eller socialrådgiver bærer sin diagnose synligt og derfor har et andet take på frontstagefiguren, end den passerende eller potentielt miskrediterede. Stigmaet er eller gøres evident, og spændingen er derfor i højere grad præget af, om denne miskrediterede medarbejder kan levere kvalitet og faglig dybde, *trods* sin neurodivergens.

Vejlederinformant Per fremstår afklaret omkring miskrediterede kolleger:

“ (...) Ja, det gør det da nemmere at indgå på en arbejdsplads, hvis du er åben omkring dine psykiske diagnoser. (...) Hvor man ikke kan tillade sig bare at sidde og smide folk ud til højre og venstre, hvis de bare har en lille diagnose (...) Der er jo nok også en grænse for, hvor meget man skal kunne rumme, men møder folk op på arbejde og er åben og ærlig og behandler borgerne godt (...) så er du kommet meget langt.”

Ifølge Goffmans begrebsapparat forstår vi, at Per vil anbefale at være miskrediteret frem for passerende eller potentielt miskrediteret. Vi forstår, at Per foretrækker afklaring om, hvad der er på spil, hvis en kollega har en diagnose. Ydermere forstår vi, at Per har en oplevelse af, at ”en lille diagnose” ikke gør forskellen for, om der kan leveres et fagligt kvalificeret arbejde. Miskrediteringen har spillet en refleksiv rolle for vores informanter. Lis beskrev:

“(...) Jeg synes generelt, at jeg har mødt nogle, der rummede mig godt (...) Men jeg tror også, det handler om, at man selv er ærlig og åben (...) Så hvis det ikke

er et sted, der kan rumme en, så er det jo heller ikke et sted, man skal være (...).”

Vi tolker, at Lis ikke har oplevet miskreditering ift. sin neurodivergens. Hendes erfaring med at være åben har givet positive oplevelser samt en bevidsthed om, at hvis ikke arbejdspladsen kan rumme hende, skal hun ikke være der. Mia beskrev en lidt anden oplevelse:

“(...) der er stadigvæk på en eller anden måde lidt et tabu omkring at have nogle psykiske udfordringer og tage en uddannelse (...) det ikke er helt, stadigvæk ikke helt accepteret (...) hvor man skal ud at have med mennesker at gøre (...) det er jo lykkedes mig fint nok og igen min arbejdsplads ved jo godt, hvad jeg, hvad jeg har med mig (...) Der var nogle, der var sådan lidt ej det kunne ikke lade sig gøre, at jeg kunne sidde der og være den professionelle og så have alt det. Det troede de ikke på, at jeg godt kunne forstå eller sætte mig ind i (...).”

Vi kan udlede af de to informanternes oplevelser, at det for arbejdspladsen handler overvejende om nuanceringerne i diagnosens implikationer ift. medarbejderens stabile præstation. Én ting er altså stigmata, noget andet er, hvordan disse bæres og kommer til udtryk for den enkelte, samt hvordan arbejdspladsen opleves at håndtere de eventuelle udsving afstedkommet af neurodivergensen. Miskrediteringen hersker her i ufiltreret form, da Lis og Mia er åbne om neurodivergensen og dens synlighed gennem verbalisering.

Flere af vores informanter havde stiftet bekendtskab med de konsekvenser, det kan medføre at være åben om sin neurodivergens. Vi har ikke talt med de implicerede og tolker således udelukkende ud fra informanternes oplevelser. Disse er repræsenteret i interviewene som at blive fyret pga. sin neurodivergens, vurderet som ikke i stand til at tage det job, at blive råbt ad og anklaget for manglende effektivitet pga. deres neurodivergens, og sidst men ikke mindst Ullas udtalelse:

“(...) Jeg nåede ikke at være der så længe, før jeg blev fyret på grund af mine diagnoser (...) så fik jeg faktisk at vide, at jeg var jo ligesom en borger nummer 19 (...) det endte bare med, at jeg blev voksen-skældt-ud og altså foran borgerne også. At jeg ikke var god nok, og så fik jeg faktisk at vide, at jeg var jo ligesom en borger nummer 19. De havde 18 så.”

Spørgsmålet om, hvorvidt man som nyuddannet pædagog eller socialrådgiver skal beslutte sig for at være åben om sin neurodivergens på sin arbejdsplads, kan for alvor rejses som følge af

de negative vs. de positive oplevelser hos informanterne relativt til en vejlederinformants anbefaling. Informanternes kompetencer som medarbejdere i frontlinjen er under anklage og argumentationen er neurodivergensens implikationer. De oplever den åbenlyse miskreditering, der i ovennævnte sammenhænge kommer til udtryk, fordi de har været åbne i en arbejdsrelateret sammenhæng. Goffman beskriver stigmatas synlighed som overordnet tredelt:

- 1) *Bekendthed*, dvs. stigmaet karakteriseres ved at være evident, men nuanceret ved, om omgivelserne besidder en forhåndsviden om den stigmatiserede. Dette kunne f.eks. være baseret på erfaringer fra tidligere, hvor stigmaet har gjort sig negativt synligt bemærket.
- 2) *Påtrængenhed*, dvs. hvordan stigmaet har indvirkning i interaktioner. Dette kunne f.eks. være, hvorvidt det har betydning i en interaktion, at den stigmatiserede med ADHD kan være udfordret i samspil, men fokuseret og effektiv i skrivearbejde.
- 3) *Det opfattede fokus* beskrives som udgjort af den kontekst, hvori stigmaet fungerer som en diskvalificerende faktor for visse aspekter af livets sammenhænge (Goffman, 2014: 90-91).

Jf. de tre ovennævnte udsagn fremkommer, at der er tale om en kombination af 1 og 2. Arbejdspladsen har en viden om informanternes individuelle stigmata. Informantens oplevelse af interaktionen på arbejdspladsen er så uønsket i den professionelle arena, så arbejdspladsen – hvilket vi på ingen måde anser som acceptabelt - italesætter stigmata som legitim årsag til, at informanternes tilknytning, i to af tilfældene, til arbejdspladsen må ophøre. Kontekstuel til Goffmans teorier kan det også fremhæves, at den miskrediterede kan opleve følelsen af skam og i Ullas tilfælde med borgere til stede under hændelsen, hvor hun oplever at få voksen-skældud, kan dette udbrede en fjendtlig indstilling og flovhed over situationen (Goffman, 2014: 51). Vi tolker, at den professionelle arena bærer et ansvar for, at en sådan situation ikke skal implicere andre tilstedeværende, da dette kan påvirke udførelsen af kerneopgaven som følge af brudt tillid og illoyalitet. Informanternes oplevelse af at blive straffet og ydmyget for deres åbenhed kan forklare en årsag til, at de fremadrettet ikke ønsker at være åbne. Set fra et andet perspektiv kan der trækkes tråde til et tidligere citat, hvoraf der blev udledt, at ikke alle arbejdspladser er for alle. Men uanset hvor disse informanter, med erfaring i at blive straffet for deres åbenhed, begår sig, vil der være risiko for, at de via deres ageren understøtter en særlig forestilling fra aktørerne i den professionelle arena: At informanten er, som omgivelserne kræver, informanten skal være. Men efterfølgende opdager omgivelserne, at informanten som medarbejder ikke er et “mentalt fejlfrit menneske som omgivelserne selv” (Goffman, 2014: 84).

Dette kan ifølge informant Tom indebære konsekvenser for medarbejder såvel som arbejdsplads: "(...) hvis du bliver fravalgt på grund af en diagnose på den arbejdsplads, så er det nok ikke en arbejdsplads for dig." Ansvar for fejlagtige forestillinger påhviler såvel medarbejderen som den professionelle arena, da den fulde åbenhed omkring dels informantens neurodivergens, dels f.eks. arbejdspladsens ønske om kvalificeret arbejdskraft må siges at være forventningsafstemningens hovedafsæt. Såfremt denne forventningsafstemning ikke bæres af åbenhed fra begge parter, kan den miskrediterede informant være tilbøjelig til fremadrettet mere eller mindre bevidst at være tilbageholdende med at være åben om sin neurodivergens og i stedet træde ind i rollen som den passerende (Goffman, 2014: 84). Vi henviser her tilbage til analysestykket om at passere og de implikationer, der er forbundet hermed. Ovenstående viser, at ikke alle professionelle arenaer er gearet til at håndtere en ellers diskursiv accept af mangfoldighed på arbejdsmarkedet som følge af diagnosekulturens udbredelse.

8.5 Analysedel 3: Behov

Vi vil i første del af dette afsnit analysere problemformuleringens 1. underspørgsmål, om hvordan neurodivergente kompenseres i uddannelsessystemet, og hvori kompensationsforskelle kommer til udtryk på arbejdsmarkedet. Med udgangspunkt i empirien analyserer vi informanternes oplevelser ud fra den sociale handicapforståelse og grundprincipperne på handicapområdet.

Løbende under vores empiriindsamling stod det mere og mere klart, at informanterne var blevet kompenseret for deres neurodivergens under uddannelse, men at lignende kompensationer ikke er til stede i arbejdslivet. Derfor har vi valgt at fokusere på dette fund i sidste del af analysedel 3.

8.5.1 Oplevede udfordringer under uddannelse

Informanterne fremsatte forskellige incitamenter for at være åbne eller lukkede om deres behov for støtte under uddannelse. Vi har identificeret fire af vores informanter, der var lukkede ift. at kommunikere deres grundlæggende behov for støtte: Sara fortalte, at hun først som 31-årig blev diagnosticeret med ADHD. Da behandlersystemet gik i gang, skulle hun tilpasses i dét, mens hun samtidig påbegyndte sin pædagoguddannelse. Sara fortalte om at opleve stress ved at skulle navigere i sin behandling, og hun havde svært ved at udtrykke og mærke sit behov for støtte under uddannelsen. Derfor fik hun ikke gjort nogen opmærksom på sit behov for hjælp til at søge støtte. Ida fortalte, at hun var bevidst om, at der var forskellige hjælpeforanstaltninger under sin uddannelse, men at hun havde svært ved at benytte eksisterende tilbud og finde rundt

i dem. Derfor fik hun det aldrig gjort. Mias fortælling ligner Idas ift., at hun ikke fik søgt SPS trods et erkendt behov. Hun forklarede, at hun påbegyndte studie under coronanedlukningen, hvilket isolerede hende, og hun blev distraheret vedvarende af udefrakommende faktorer, der ikke fastholdt hendes motivation for at søge SPS. Ens for disse tre informanter er, at de som deltagende i uddannelsessystemet med legitime rettigheder og muligheder for at give tilbage-meldinger, havde svært ved at navigere og søge om støttetilbud, og de fik ikke handlet på det, hvilket også beskrevet som en tendens i tidligere nævnte rapport, *Bedre vilkår til studerende med funktionsnedsættelser* (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2022: 10). De tre informanter gav alle informationer om, at de havde eksekutive udfordringer med at planlægge og igangsætte aktiviteter, der fører til en problemløsning af deres behov for støtte.

Vi har identificeret, at informanterne var lukkede om deres behov. Derfor har uddannelsessystemet heller ikke mulighed for at være opsøgende og individualisere eller identificere hjælp til ansøgning. Dette, antager vi, kan forklares ud fra forskellige rammesætninger, f.eks. krav til studerende om egen studieaktivitet, samt begrænsede økonomiske og menneskelige ressourcer. Uddannelsesinstitutionerne oplyser om, hvor studerende kan henvende sig for hjælp og ved tvivlsspørgsmål. Informanterne er her bevidste om, at der findes muligheder for kompensation til neurodivergente, og ansvaret er placeret i uddannelsessystemet, der tilbyder støtten. Helt grundlæggende, forstår vi, at uddannelsessystemet lever op til sektoransvarligheds- og kompensationsprincippet for at tilpasse sin tilgængelighed for informanterne, idet vi er af den opfattelse, at deltagelse i uddannelse må bero på en vis grad af egen ansvarlighed, hvilket bør stå i relation til et kommende arbejdsmarked (Social- og Boligministeriet, 2025).

Phi afviger fra de tre andre, da hun modtog SPS ifm. en tidligere universitetsuddannelse. Vi ved ikke, om det var Phi selv, der formåede at ansøge om støtte, eller om uddannelsesinstitutionen understøttede processen. Dog valgte hun bevidst SPS fra på pædagoguddannelsen, da hun stillede sig kritisk overfor kvaliteten af hjælpen, fordi SPS-støttegiveren ikke var fagligt uddannet. Én af de borgere informanten Bo arbejdede med, var studerende og havde SPS. Bo var kritisk over for SPS-støttegiverens faglige kompetencer: "(...) Jeg undrer mig over, at nogen, der aldrig nogensinde har lavet skyggen af hverken social- og specialpædagogik, kan blive SPS-støtte. Jeg har siddet med en SPS-støtte, der ikke vidste, hvad autisme var (...)". Vi forstår på Bo, at han ikke mener uddannelsessektoren lever op sit ansvar om at kompensere for den studerendes barrierer, så den studerende kunne indgå på lige fod med andre studerende, da SPS'en ikke havde begreb om udformningen af støtten. Bo fandt derfor et behov for at under-vise SPS'en i den neurodivergens, som den studerende borger havde. Fordi SPS oftest er andre

studerende, kan vi godt vedkende os Bos kritik af fagligheden, og dermed kritikken af kvaliteten. Dét, at han anvender ressourcer på at ”uddanne” sin borgers SPS i en specifik diagnose, dennes udfordringer og behov, ser vi, som at Bo påtager sig et ansvar for relationen mellem den studerende borgers individuelle neurodivergens og de barrierer, der opstår i uddannelsessystemet (Bonfils et al., 2013: 41).

Ud fra den sociale handicapforståelse bliver neurodivergente studerende yderligere udfordret af den kompensationspraksis, uddannelsessystemet tilbyder; dette forstår vi ud fra, at informanternes behov for hjælp til at søge støtte ikke var kompenseret. De fik således ikke lige mulighed for at indgå i uddannelse som andre ud fra ligebehandlingsprincippet (Social- og Boligministeriet, 2025). Samfundet er ud fra informanternes oplevelser ikke tilpasset informanterne.

Jan havde også udfordringer ifm. sin SPS. Han anfægtede ikke kvaliteten, men ift. at kunne honorere de ekstra krav, det afstedkom at have en SPS, var dette ikke foreneligt med Jans neurodivergens, da han ofte var udtrættet i sådan en grad, at han ikke kunne møde til undervisning, dyrke egne interesser eller indgå i sociale aktiviteter:

”(...) Jeg har haft SPS på pædagoguddannelsen, og det er, fandt jeg ud af, det var faktisk større hindring end en hjælp, fordi det krævede lige pludselig ekstra tid i løbet af ugen, og jeg skulle til at flytte mig fra A til B ikke, så ville jeg skulle derud, så det synes jeg egentlig krævede mere tid og energi, som så gjorde, det var en belastning i stedet for en hjælp (...).”

Vi forstår på Jan, at han havde behov for SPS, især grundet sit periodiske fravær for at kunne opretholde en struktur i studiet og fastholde studieaktiviteter. Men SPS endte med at blive en belastning for Jan, og han måtte afstå sig fra hjælpen, da det krævede planlægning og energi af ham, så SPS var ikke længere en støtte.

Jf. SPS’ hjemmeside bevilges SPS til personer med psykiske funktionsnedsættelser, når der f.eks. er behov for at skabe overblik over uddannelsen, pensum, krav, projektforsløb og tilhørende eksamener. Der ydes også hjælp til at skabe kontakt til undervisere, vejledere og gruppe-medlemmer, så disse indgår naturligt som ressourcer i studieaktiviteterne. Disse tiltag har det overordnede formål dels at fastholde studerende, dels at de studerende gennemfører studiet samt er overensstemmende med de danske grundprincipper på handicapområdet (SPSU.dk, 2025), (Social- og Boligministeriet, 2025). Denne form for støtte udføres af studerende, der enten studerer eller har studeret samme uddannelse som den studerende, der bevilges SPS.

Formålet med at anvende studerende er, at hjælpen ydes med et opmærksomhedsniveau fra én, der har gennemført uddannelsen og dermed besidder relevant indsigt ift. at hjælpe med kontakt, overblik og aktiviteter til rette tid (Olivia Danmark, 2025). Dét, informanterne Phi og Bo har anfægtet, er, at de ikke modtog *faglig* specialpædagogisk støtte direkte til kompensation af funktionsnedsættelsen, som SPS egentlig udtrykker, at den gør. De havde en anden forventning til støtten, og derfor fungerede den ikke for dem. Vi kan kun antage, at de ville have haft glæde af en anden form for fagligt mentorskab målrettet neurodivergensen, hvis de skulle opleve at blive kompenseret.

Interessant er, hvornår vi har forstået, at informanterne rent faktisk blev kompenseret af SPS ifm. de behov, de havde under studiet. Informanterne Sara og Lis fortalte om, hvordan de blev kompenseret af SPS. Tidligere fortalte vi om Sara, der ikke fik gjort opmærksom på sit behov for støtte til en start, men hun endte med at modtage SPS ifm. med en praktik, hvilket hjalp hende med de eksekutive udfordringer, afstedkommet af hendes neurodivergens: “(...) Jeg har svært at planlægge. Jeg har svært ved at igangsætte. Jeg har svært ved at overskue opgaver. Hvad skal jeg gøre hvornår? Hvornår skal jeg dele ting op altså? (...)”. SPS kunne altså hjælpe dels med overgangen mellem studie og praktik, dels med at skabe overblik over opgaver. Lis udtrykte noget af det samme, som SPS gav hende i overgangen mellem studie og praktik:

”(...) Og jeg fik en ret god SPS-støtte, som hjalp mig i forhold til de der overgange fra praksis eller fra studie til praksis. Og det følte jeg mig ret rart ligesom at have en, der kunne støtte mig i den proces, så (...)”.

Informant Lis havde behov for støtte til at lande i praktikkerne, som hun udtrykte det, da det var svært for hende at starte i noget nyt. Ud fra både Saras og Lis’ udtalelser forstår vi, at det var svært for dem at navigere i to store systemer, der er til stede under uddannelsen. Arbejdsmarkedet er ét system, de uddannes til, og de får gennem uddannelsen støtte til at møde og indgå i dette system, der er forskelligt fra det andet, nemlig uddannelsessystemet. Modsat den tidligere kritik af kvaliteten af SPS, så forstår vi forskellen på dét, der virker og ikke virker ift. kompensationsprincippet i uddannelsessystemet; at SPS ikke fungerer hos dem, der har behov for at blive støttet direkte ift. neurodivergensen. Dér, hvor SPS fungerer er, når de eksekutive udfordringer kan imødekommes med at skabe overblik og struktur ift. f.eks. planlægning. I citaterne, hvor informanterne oplever sig kompenseret, kan vi ud fra den sociale handicapforståelse identificere, hvordan mødet med arbejdsmarkedet i praktikker og dets arbejdsopgaver

blev overkommeligt, da det var omgivelserne, der blev tilpasset informanterne, så neurodivergensen ikke fremstod som en barriere for deltagelse (Bonfils et al., 2013: 40-41).

8.5.1.1 Gruppearbejde

Flere af informanterne berettede om udfordringer i samarbejdet med medstuderende. Fundet, mener vi er interessant, ift., at formålet med at erhverve sig en uddannelse er at anvende den på arbejdsmarkedet. Vi vil argumentere for, at samarbejde er en forudsætning i det sociale arbejdes felt. Overordnet handlede udfordringerne om, at informanterne ikke oplevede, at deres behov generelt blev imødekommet. Informant Ida, der har depression, OCD og generaliseret angst, fortæller om samarbejdet med sin første gruppe, der var administrativt sammensat af socialrådgiverstudiet:

”Det var en seksmandsgruppe den første gruppe, så det er allerede mange mennesker, og de fem af dem arbejdede på næsten samme måde. I hvert fald sådan som jeg så det. Så jeg var ligesom udstikkeren. Og så synes jeg, det var virkelig ubehageligt at sige. Jeg har faktisk brug for noget andet, end hvad I har, så der er helt sikkert noget af det, der ligger på mig selv også, jeg kunne kommunikere bedre ud, men når jeg forsøgte, følte jeg virkelig ikke, at det er blevet taget imod. Der var et flertal, der ville noget andet”.

Ud fra sektoransvarlighedsprincippet skal uddannelsessektoren tænke kompensationsaspekter ind i alle forhold af en uddannelse (Social- og Boligministeriet, 2025). Der er dispensationsmuligheder ift. at arbejde alene eller i mindre grupper, hvis en studerende har behov herfor. Dette forstår vi, kunne have været Idas behov, da hun beskrev, at en studiegruppe på seks personer var mange for hende. Dette var ikke en ordning, Ida gjorde brug af, men hun forsøgte at italesætte egne behov for at kunne indgå i gruppearbejdet på lige fod med andre studerende, men dette blev ikke accepteret af gruppen. Ida fandt senere på studiet en anden gruppe. Hun fortæller:

”(...) jeg fik kommunikeret ud til min gruppe, at jeg har behov for en eller anden form for struktur (...) jeg har brug for detaljerede beskrivelser (...) der var rigtig mange forskellige udfordringer, og vi var bare rigtig gode til at kommunikere og hjælpe hinanden (...).”

Vi antager, at de andre neurodivergente gruppemedlemmer også har haft individuelle behov, hvor de iflg. Ida fik kommunikeret omkring løsningen af disse, så de alle kunne være deltagende i gruppearbejdet på individuelle vilkår. Den sociale handicapforståelse vil betragte Idas neurodivergens som et relativt fænomen, da hendes udfordring opstår mellem egne behov grundet neurodivergensen og de barrierer, som den første gruppe satte op, når de ikke kunne eller ville imødekomme Ida. Dermed opstår neurodivergensen som handicap, da gruppen ekskluderede Idas særlige behov, og hun fik ikke mulighed for at indgå i læringsrummet i gruppen på lige fod med de andre. Derimod kom Ida til at indgå i en anden gruppe, hvor hendes behov for særlig struktur kunne imødekommes (Bonfils et. al, 2013: 40-41).

8.5.1.2 Andre kompensationer

Den aktive beskæftigelsesindsats og uddannelsessystemet har flere muligheder for at kompensere studerende. F.eks. fik nogle af informanterne bevilget handicaptillæg grundet deres neurodivergens. For nogle har helbredet været en hindring i at gennemføre uddannelse på normeret tid, hvilket kan kompenseres med begrundet orlov, hvor SU kompenserer med ekstra SU-klip. Flere informanter gjorde også brug af de lokale dispensationsmuligheder, som ekstra tid til eksamen, at arbejde alene med projekter og især nedsat tid i praktikkerne (se figur 7.3). Ulla fik flere dispensationer:

”For mit vedkommende har det taget 4,5 år. Fordi jeg har været på orlov et par gange, både sygeorlov og så almindelig orlov. (...) mere tid til eksamen (...) nedsat tid i praktikken. (...) 5 timer nedsat (...) Forlænget studietid grundet begrundet orlov, dispensation med ekstra tid til eksamener, nedsat tid i praktik”.

Desuden fortalte hun: ”Altså jeg måtte gå tidligere hjem, nogle gange i perioder, hvor det har været slemt”. Vi er ikke tvivl om, at Ulla oplevede udfordringer under uddannelse grundet sin neurodivergens. Vi udleder af Ullas fortælling, at der er mange forskellige muligheder for at blive kompenseret under uddannelse, hvilket legitimeres med dispensationer fra uddannelsessystemet, der har tilpasset sig ift. at inkludere personer med handicap ud fra grundprincipperne på handicapområdet (Social- og Boligministeriet, 2025).

Vejlederinformanterne så ikke dispensationerne under uddannelse som en fordel for praksis. De fortalte, at det er svært at fokusere på det egentlige læringsrum i praktikkerne, og at det er de færreste neurodivergente studerende, der kommer i mål med de krav, der stilles i praktikkerne. My oplyste, at langt de fleste neurodivergente studerende rigtig gerne vil uddannes og honorere kravene, men at udfordringerne er mange:

”(...) det er jo helt fra det at møde op. Altså dét at kunne gå på arbejde sådan helt lavpraktisk. Dét at kan jonglere mellem et studie og et arbejde. Det er en udfordring. Det, kan jeg se, er en udfordring, så kan jeg se, det er en udfordring med stabilitet, nu siger jeg højt sygefravær (...)”.

My beskrev, for os at forstå, helt lavpraktiske elementer i at møde på arbejde og have højt sygefravær, hvilket vi anser som en helt gængs forudsætning for at indgå på det ordinære arbejdsmarked. Dét at kunne navigere mellem studie og praktik, som vi tidligere i analysen har fået indblik i, kan være svært, hvorfor nogle har haft behov for SPS til den del. Når der følger en SPS med i praktikken, har det til formål dels at kompensere og dels at udvikle potentialer for at indgå på arbejdsmarkedet, hvilket er i tråd med ERG-teorien for at indfri vækstbehovene (Hein, 2019:107-108). My vurderer dog ikke, at de studerende kommer i mål trods støtten. Vejlederinformant Søs italesatte problematikken med at være vejleder for neurodivergente studerende, som hun oplyste, der bliver flere af:

”(...) Altså, og når jeg siger fokuseret på den enkelte, så skal vi ikke kun have det skolemæssige for øje. Vi skal også have personen for øje. Vi skal have trivsel for øje. Altså, vi skal, det kan man sige, skulle man ikke det i forvejen? Men vi skal have det (...) fokuset kommer nok til at handle mere om mennesket end praktikken end det studieorienterede. På grund af de her sådan psykiske udfordringer, vi forventer, der kommer”.

Vi forstår på Søs, at hun har en forståelse for, at praktikstuderendes trivsel er vigtig, men i konteksten af at have neurodivergente studerende i praktik, er der et mere intenst fokus på trivsel, der bliver centralt pga. psykiske udfordringer. Søs italesatte, at behovene for læring skubbes lidt til side for denne trivsel. Derfor antager vi, at læringsrummet tilsidesættes og bliver mindre centralt, fordi det er de studerendes trivsel, som praktikvejlederne skal koncentrere sig om først og fremmest.

8.5.2 Analyseopsamling 1

Ud fra empirien konkluderer vi, uddannelsessystemet lever op til grundprincipperne på handicapområdet, da uddannelsessektoren stiller skattefinansierede kompenserende ydelser til rådighed for studerende med f.eks. neurodivergens, så de har lige muligheder for at uddanne sig som andre. Ud fra den sociale handicapforståelse har uddannelsessystemet indrettet sig inkluderende for ikke at diskriminere neurodivergente som en social gruppe, da den netop omstiller

sigt til den enkelte ift. hvilke kompensationer, der er nødvendige i den rette kontekst. Dette er betinget af, at studerende er åbne omkring egne udfordringer.

8.5.3 Oplevede udfordringer på arbejdsmarkedet

Alle vores informanter har oplevet udfordringer på arbejdsmarkedet grundet deres neurodivergens. Empirien har vist fire fund af kompenserende ydelser fordelt på tre forskellige informanter. Jan var tilkendt førtidspension før påbegyndt uddannelse og arbejdede i interviewsituationen som frivillig socialarbejder i skånejob. Han havde derfor ikke noget på spil ift. økonomiske sanktioner som manglende indtægt, når han oplevede udfordringer med periodevis depressioner, da han kunne holde fri den tid, det tog ham at komme ovenpå igen. Tom havde et tale-til-tekst-program, som han også havde under uddannelse, hvilket kompenserede ham med at få skriftliggjort journaler, så notatpligten blev overholdt. Bo havde en §56-aftale bevilget efter Sygedagepengeloven og personlig assistance fem timer om ugen bevilget efter Beskæftigelsesindsatsloven. §56-aftalen gjorde, at han kunne komme til behandlinger, der lå i arbejdstiden, så arbejdsgiveren ikke led økonomisk last, og den personlige assistance bidrog med at skabe struktur i Bos arbejdsopgaver.

8.5.3.1 *Neurodivergente udfordringer og krav i arbejdet*

Generelt har vi i empirien identificeret eksekutive udfordringer hos informanterne. Sara fortalte f.eks., at hun ikke kunne skelne mellem, når der blev talt om noget og aftalt noget, hvilket hendes kollegaer gjorde hende opmærksom på, når hun ikke indfrie aftaler. Saras reaktion herpå var at italesætte, at det var hendes kolleger, der hverken var særligt gode, konkrete eller tydelige i kommunikationen. Sara oplevede ikke, at kollegerne imødekom hendes behov for at være særligt kommunikativt konkrete. Vi tolker denne kommunikation som umulig at forventningsafstemme ift. Saras behov, da hun udtalte, at hun ikke ville være åben om sin neurodivergens pga. fordomme og frygten for at blive stigmatiseret. Derfor kunne kollegaerne heller ikke tage et særligt hensyn, hvilket blev en udfordring for Sara også ift., at hun oplevede sig potentielt miskrediteret grundet sin neurodivergens, se afsnit 8.4.2.

Ida oplevede en anden slags udfordring ifm. sin neurodivergens, for hun brød sig ikke om det myndighedsarbejde, der lå i hendes funktion som socialrådgiver i et jobcenter. Hun varetog en sagsstamme på 40-50 personer, der for dette jobcenter var en gennemsnitlig sagsstamme. I jobcenteret skulle hun afholde samtaler med hver enkelt borger hver fjerde uge, hvilket var et krav, der fra arbejdspladsens side blev målt på. Idas angst fremkom, når hun skulle hente personer ind til samtale, som var ubehagelige pga. de lovgivningsmæssige krav til indholdet af

samtalerne. Konsekvenserne for Ida var, at hun hver dag mødte på arbejde med ubehag og gik hjem drænet for energi, og hun kunne ikke foretage sig noget resten af dagen.

Phi fortalte, at hendes borderline havde: ”(...) måske spændt en lillebitte smule ben for mig. (...)”. Som vi tolker det, omtalte Phi generelt i interviewet sin neurodivergens som positiv ift. at være kollega. Dette kom til udtryk ved, at Phi fortalte, at hun qua sin neurodivergens havde mere motivation og gå-på-mod, at hun havde idéer til mange tiltag på arbejdspladsen og var ambitiøs, hvilket hun så som en god ting. Phis oplevelse af sig selv som arbejdskraft kontrasterer med hendes forhenværende kollegaers oplevelse; de klagede over Phi, og hun blev afskediget. Vi har kun Phis fortælling, men vi tolker, at Phi ikke kunne honorere samarbejdet og kravene i arbejdet, selvom hendes oplevelse var, at kollegaerne ikke imødekom hendes idéer. Dét, der ikke bliver synligt i empirien, er selve de karakteristiske træk ved borderline, der styrker vores antagelse af, at Phi kunne være impulsstyret, da hun beskrev idéer til mange tiltag. Desuden omtalte Phi de emotionelle udsving med sin borderline således:

”(...) Det er vitterligt bare en tikkende emotionel bombe, der bare venter på at springe (...) når jeg er ked af det, så er jeg ikke bare ked af. Jeg er totalt depressed. Hvis jeg er glad, for jeg er ikke kun glad, jeg er totalt euforisk (...)”.

Når vi ser på Phis udtalelser omkring sine udfordringer, når vi til forståelsen af, at Phi reagerede impulsivt og havde svært ved at styre sine følelsesmæssige udbrud, som er karakteristiske symptomer ved borderlinepatienter (Simonsen & Møhl, 2017: 690). Vi kan ikke ud af Phis oplevelser identificere, at hun så sin impulsstyring og emotionelle udsving som barrierer ift. relationen til sine kollegaer eller i løsningen af sine professionelle arbejdsopgaver. Dette forklarede Phi med, at hun ikke var blevet præsenteret for arbejdsopgaverne, og hun dermed var ”grøn”. Vi tolker, at Phi besad et sort/hvidt syn på både sine relationer og sit arbejde, uden at hun havde et særligt ansvar for at lykkes med sit arbejde. Derfor forstod Phi heller ikke, at hun blev afskediget. Vi forstår ud fra Phis fortælling, at hendes neurodivergens var så udtalt, at hun ikke var i stand til at arbejde i det sociale arbejdes felt, som forholdene var for hende uden kompenserende støtte. For at få den rette støtte til at indgå i en professionel arena, ville det kræve af Phi, at hun var åben omkring sine udfordringer, hvilket hun ikke ville:

”Det er i forbindelse med, at jeg har ikke lyst til at mine kolleger skal fordømme mig. Mest fordi at jeg har ikke lyst til at indgå i en problematik, hvor jeg sådan pludselig skal stå, som at hun skal have ekstra hjælp, og det gider jeg jo som

sådan ikke helt. Jeg vil jo gerne have at mine kollegaer, skal kunne se mig for den jeg er, sådan på bagud om diagnosen. (...)”.

Når Phi ikke ville fortælle om sin neurodivergens, og hun ikke forstod konsekvenserne af sine egne handlinger, må vi antage, at Phi ikke kom til at indgå succesfuldt i den professionelle arena, da dette vil kræve selverkendelse for eget støttebehov og Phis accept af behovet for at få afklaret sin arbejdsevne samt tildeling af kompenserende indsats. Dette medfører nødvendigvis ikke, at hun kan indgå i et job indenfor det sociale arbejde, da borgere med bevilling inden for det specialiserede socialområde har behov, der er helt centrale for kerneopgaven i det sociale arbejdes frontlinje.

Mias neurodivergens kom til udtryk ved, at hun havde svært ved at strukturere og igangsætte arbejdet, skabe relationer, myndighedsarbejdet, rumme andre med neurodivergente udfordringer samt afvige fra bestemte handlemønstre, hvilket fremkom løbende i interviewet. Mia havde ikke indsatser med kompenserende ydelser, men arbejdspladsen kompenserede hende alligevel, når hun var for udfordret. Mia oplevede en stressende periode, da hun skulle giftes, og det påvirkede hendes arbejde:

”(...) Og der var det jo en rigtig, rigtig stressende periode. Der gik jeg altså, der fik jeg jo også den form for støtte, der hed sig, at jeg ikke fik nye sager ud fra visitationen, eksempelvis trods at jeg ligger lavest i sagstal, eller det gjorde jeg på det tidspunkt i hvert fald og har også gjort det nu her.”

Mia var åben overfor sin arbejdsplads med sine udfordringer, hvilket gjorde, at der kunne tilpasses støtte efter behov. I forvejen lå Mia lavest i sagsantal, men pga. et lavt energiniveau grundet brylluppet, kompenserede Mias arbejdsplads yderligere for at undgå stressbelastning. Betydningen for kollegerne er til at få øje på: Når borgere aflyste aftaler eller ikke mødte op, gik Mia i stå, hvilket hun udtrykte således: ”(...) så sidder jeg bare og glor ind i computeren, fordi det er som om at det her med, at mit skema, min kalender ikke bliver fulgt. Det er svært for mig at gå i gang med noget andet (...)”. Når Mia gik i stå på denne måde, endte hun med ikke at udnytte sin arbejdstid, da hun ikke kunne igangsætte noget andet arbejde. Derfor antager vi, at det er én af grundene til, at Mia lå lavt i sagsantal, da hun ikke kunne håndtere at arbejde med sager, der ikke var planlagte i hendes skema på forhånd. Vi forstår, at Mias kolleger fik flere sager på deres sagsstammer, og i princippet kompenserede Mia for det arbejde, hun ikke formåede. Desuden var Mia selv opmærksom på, at hun kunne udgøre et forstyrrende element på arbejdspladsen med sit behov for at snakke og opsøge sparring. Ikke desto mindre kom det

frem i interviewet, hvor meget støtte, hun egentlig havde behov for fra sine kolleger: ”(...) Jeg bruger rigtig meget sparring, snakker alle mine kolleger og rigtig mange gange om dagen. Jeg gør faktisk næsten ikke noget, uden at have vendt det med en kollega (...) Nogle gange kan jeg stå op på et fremmed kontor, skulle jeg til at sige, et andet kontor i 1,5 time og det eneste jeg laver, det er at snakke med mine kolleger. Men det hjælper mig til at gå ned og arbejde videre (...)”. Ud fra Mias forklaring på hendes tilgang til sit arbejde, forstår vi, at Mia ikke selv var i stand til at løse sine arbejdsopgaver, når hun altid skulle have hjælp, og dermed var besværet i at udføre selvstændigt arbejde. Mia oplevede, at hun indgik på lige fod med andre på det ordinære arbejdsmarked, da hun var ansat på fuld tid uden støttende kompensationer. I analysenotatet fra Hans Knudsen Institutet svarede 55% af de neurodivergente at de var tilfredse med de tilpasninger, de havde, hvilket Mias oplevelse bekræfter (Hans Knudsen Institutet, 2024: 2). Vi forstår, at Mia anvendte kollegers tid og kompetencer til at løse sine egne arbejdsopgaver, selvom hun udtrykte bevidsthed om, at hun forstyrrede med sit store behov for sparring. Vi antager, at Mia ikke var i stand til selvstændigt at løse sine arbejdsopgaver, men at arbejdspladsen heller ikke gjorde opmærksom på Mias behov for støtte dertil. Potentielt kan dette på sigt slide og udtrætte kolleger, nærmere italesat af vores vejlederinformant, My. Hun fortalte, at hun egentlig havde fået øje på, at det godt kunne betale sig at give neurodivergente kolleger et særligt hensyn: ”(...) Men jeg er fuldstændig med på, at når jeg snakker med lederne, og de siger, det kan vi ikke, det kan vi simpelthen ikke imødekomme (...)”. My udtrykte dermed et ændret syn, idet hun forstod på lederne, at flere opgaver blev frasorteret hvilket betyder, at andre kolleger skulle varetage de opgaver, som neurodivergente kolleger ikke formåede. I sidste ende går ud over de tilknyttede borgere, idet der pga. den kollegiale ubalance ikke kunne skabes ro og struktur omkring dem. På Majs arbejdsplads, et bofællesskab der løser kerneopgaver inden for det specialiserede socialområde, er pædagogerne alene på arbejde. Maj beskrev, at arbejdet kræver, at pædagogerne er robuste, kan bevare ro og overblik. Når det ikke sker, så giver det ekstra arbejde til den kollega, der kommer på arbejde efterfølgende:

”Altså, der bliver en masse opsamlingsarbejde for os og en masse konflikter. Måske der skal udredes altså med borgerne, når vi kommer på arbejde, ikke også? Så de kan lave rigtig meget rav i den, hvis du ikke er ... altså du kan lave splitting, ikke også, med vores beboere, fordi de er, hvad skal man sige, nogle ret velfungerende udviklingshæmmede, vi har, som også man skal have lidt pondus nogle gange for at være sammen med dem, ikke også? De kan godt, altså, de kan godt

finde på at snøre lidt rundt med dig hvis ... Altså helt ubevidst selvfølgelig, ikke også? Men du skal kunne være ... du skal kunne sætte grænser”.

Lige netop Majs udtalelse om ekstra arbejde deles af vejlederinformanterne Per og Søs. De fortalte, at tungere opgaver lander på skuldrene af de kollegaer, der kan håndtere dem, men at det skaber en ubalance i arbejdsfællesskabet. Dette begrundede de med, at de selv drænes for energi, og at de selv mister overskuddet til at udføre arbejdet. Per fortalte, at det ikke kun er borgerne, han skal have et øje på, men det også bliver de neurodivergente kolleger, der skal rettes en opmærksomhed mod.

Informant Mia berettede om situationer, hvor hun ikke kunne kommunikere, som hun gerne ville med borgere:

”(...) og så er det faktisk, de her altså sådan, når jeg kommer helt derud, hvor at jeg ikke kan trænge igennem til en borger. Så min frustration inden, fordi at jeg måske ikke lige kommer ud med frustration på den måde og får skældt mine kolleger ud i stedet for, bare at gå med selv (...)”.

Fælles for alle informanterne er, at de arbejder i frontlinjen i det sociale arbejdes felt, hvor der befinder sig borgere, der gennem lovregulerede ydelser, skal modtage en indsats, leveret af informanterne. Ud fra den sociale handicapforståelse bør omgivelserne, altså den professionelle arena, indrette sig således, at de neurodivergente socialarbejdere kan indgå, uden de oplever sig diskrimineret eller belastet. Men som vejlederinformanterne påpeger, befinder der sig en borger i den anden ende, der er omdrejningspunktet for kerneopgaven. Borgeren, der har fået bevilget ydelser, kan således ikke vente på, at Ida ikke bryder sig om at udføre myndighedsarbejdet, at Phi har mange nye idéer til tiltag og er impulsstyret, samt at Mias kollegaer får mer-arbejde, fordi Mia ikke kan igangsætte med andre opgaver, når en borger udebliver fra en samtale.

8.5.4 Analyseopsamling 2

Der findes kompensationer på arbejdsmarkedet, men dette kræver åbenhed hos neurodivergente socialarbejdere og en velvillighed til selv at indgå som borger for en stund ifm. en afklarende udredning i jobcenteret for at få kompenserende støtte. Arbejdsmarkedet har ikke mulighed for at indrette sig efter den sociale handicapforståelse til neurodivergente socialarbejdere i alle henseender, da der befinder sig borgere, der risikerer ikke at modtage den lovgivningsmæssigt bestemte sociale ydelse, som de er berettigede til. Borgerne befinder sig netop i en del

af den offentlige sektor, der skal leve op til sektoransvarlighedsprincippet, og så længe borgerne retmæssigt befinder sig der, så skal de behandles lige for at kunne realisere egne potentialer ud fra egne forudsætninger, hvilket også kan kræve kompensationer (Social- og Boligministeriet, 2025). Derfor opstår der et dilemma mellem neurodivergentes *ønske om* at indgå i det sociale arbejdes felt og *evner til* indgå i det sociale arbejdes felt, når kravene i arbejdet ikke kan honoreres.

8.5.5 Individet i centrum

I dette afsnit belyses 2. underspørgsmål af vores problemformulering, omhandlende hvordan de neurodivergente socialarbejdere på godt og ondt har mødt arbejdsmarkedet. Vi vil i dette analyseafsnit prøve at forstå, hvilke behov de har for at kunne indgå i det sociale arbejdes felt.

8.5.5.1 Individuelle tilpasninger

Det danske samfund er i dag præget af forstærket individualisme, hvilket kan stamme fra tendenser i samfundsudviklingen mod konkurrencestaten og præstationssamfundet, som beskrevet i problemfeltet. Den enkelte person må i dag i højere grad skabe egen identitet og livsveje (Juul, 2017: 24, 29). Liberalismen bygger på, ”at mennesket fra naturen er udstyret med bestemte iboende egenskaber og ”friheder”, som det har ret til at udfolde” (Juul, 2017: 32). Dette menneskesyn definerer, at mennesker har ret til udfoldelse; f.eks. har alle ret til at uddanne sig. ”Kritikken af liberalismen handler om, at den har udtyndet fællesskabsfølelsen overalt i samfundet” (Juul, 2017: 32). Dette viser, at et meget individualistisk syn kan have konsekvenser for fællesskabsfølelsen, når jeg’et kommer i fokus. Der findes flere forskellige kompensationsmuligheder, personen kan søge i forbindelse med uddannelse. Det større fokus på den enkelte person er også behandlet i rapporten, *Bedre vilkår for studerende med funktionsnedsættelse*, hvori arbejdsgruppen foreslår flere individuelle tilpasninger ift. den enkelte studerende, f.eks. til praktik eller eksamener (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022: 7). De individuelle tilpasninger er tydelige i vores interviews; informanterne Bo, Ulla, Jan og Lis nævnte behovet om nedsat tid. Lis beskrev: ”(...) til forbesøg, så sagde jeg, så jeg havde de og de udfordringer, og jeg har jo også haft nedsat tid i praktikken. Ja det, synes jeg, har hjulpet mig ret meget”. Vi antager, at den individuelle tilpasning om nedsat tid var en forudsætning for, at ovenstående informanter kunne honorere kravene i forbindelse med uddannelse. De individuelle tilpasninger benævnes også som en faktor, der fungerer for de neurodivergente i analysenotat fra Hans

Knudsens Institut (Hans Knudsen Institut, 2024: 2). Den tyske sociolog Ulrich Beck formulerer, ”at vor tids individer ofte tvinges til at finde individuelle løsninger på systemiske problemer” (Petersen 2016: 68-69). Herved forstår vi, at informanterne oplevede et systemisk problem i at honorere krav om praktik på normeret tid, hvorfor nedsat tid blev den individuelle løsning. Når informanterne beskrev behovene for nedsat tid, kunne behovene være udsprunget af motiverende processer, da disse aktiverer den enkelte til handling. Processerne kan virke formindskende eller forstærkende på ydre påvirkninger (incitament) (Madsen 1975:18-19). I førnævnte rapport er det endvidere beskrevet, at det for nogle studerende ikke er realistisk at tage uddannelsen på fuld tid hvilket kan relateres til at arbejde fuld tid (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022: 10). Informant Lis oplyste: “(...) hvis jeg kan bidrage med mig 100% på lidt mindre tid, så vil jeg da også sige, så er det da bedre givet ud, end at jeg skulle ikke kunne bidrage mit, kunne gøre mit bedste på fuld tid (...)”. Vi tolker Lis’ udtalelse som hendes måde at kunne realisere sit fulde potentiale, men at dette ikke matcher samfundstendensen om at arbejde fuld tid. Kontekstuel til Alderfers ERG-teori - vækstbehovet, forstår vi, at Lis vil bidrage med sit og gøre det, hun kan og interagere succesfuldt på nedsat tid (Hein, 2019: 107). Herudover kan det vise konkurrencestatens syn på mennesket, beskrevet som produktivt, effektivt og til rådighed for arbejdsmarkedet jf. problemfeltet. Lis’ arbejdsindsats bliver et bidrag til fællesskabet i samfundet, jf. gældende socialpolitikker og konkurrencestatens principper. Ydermere viser udtalelsen fra Lis et synspunkt i overensstemmelse med FNs Handicapkonventionens Art 1, at neurodivergente skal kompenseres, så de kan indgå i beskæftigelse på lige fod med andre (Det Centrale Handicapråd, 2017).

8.5.5.2 Flade batterier

Der kan være flere udfordringer forbundet med at have neurodivergens. Flere informanter beskrev, at de ikke havde samme energiniveau eller i hvert fald, at de havde ”flade batterier”. Mia beskrev: “(...) Og det ved jeg jo godt, at mit batteri er bare lidt mindre end normalt, så på den måde så er det relateret til mine psykiske udfordringer (...)”. Vi tolker en kobling mellem, at de neurodivergente studerende var på nedsat tid under studiet, men ikke i den professionelle arena, og dette skift kan medføre, at de udtrættes hurtigere. De flade batterier kan være forårsaget af den præstation, der er et af kendetegnene ved accelerationssamfundet (Rosa, 2014: 26, 35-36), (Petersen, 2016: 60). Vi forstår, at dette kan skabe yderligere psykisk belastning for de neurodivergente socialarbejdere. Informant Lis tilføjede nødvendigheden for pauser:

”(...) hvis jeg ikke får lov til at have nogle pauser en gang imellem eller altså kunne lade batteriet op. Altså hvis jeg kører mig selv for hårdt på (...) hvis jeg

ikke får holdt pauser (...), jamen så knækker jeg sammen. Så skal jeg bare være bevidst om at lytte til min krop, og kan give mig selv pauser”.

Citatet beskriver en konsekvens, de mindre batterier kan have for neurodivergente. Vi forstår, at Lis er bevidst, om hvad hun har brug for, i relation til hendes arbejde og hvornår barriererne opstår (Bonfils et. al, 2013: 41). Vi forstår, at hvis hun kan få lov til at holde pauser, så kan hun honorere de krav, der er i praksis. Vi ser, altså informanternes behov for pause som et fysiologisk behov for at kunne agere professionelt og yde deres fulde potentiale i vækstbehovet (Hein, 2019: 106-108). En anden informant Ulla beskrev også, at hun en dag under frokosten dissocierede. Vi antager ud fra ovenstående, at det for neurodivergente socialarbejdere er mere krævende, grundet de mindre batterier, at agere i den professionelle arena. Dette kan indikere, at neurodivergente lettere “knækker”, hvilket vi ser, kan være problematisk i det sociale arbejdes felt, da borgernes behov i så fald ikke bliver førsteprioritet.

8.5.5.3 Trivsel på jobbet

En anden potentiel årsag til at søge om nedsat tid er den enkeltes trivsel. Trivsel forstås som den enkelte persons almene tilfredshedsniveau; dette ikke kun relativt til den professionelle arena, men også mere generelt (Madsen, 1975: 12). Informant Mia fortalte om sin praktik og de hensyn, der blev taget til hende:

”(...) at når vi så planlagde dagen, jamen, så blev det meget hurtigt en ting, at jeg ligesom fik lov til at sige, nå okay, men jeg vil gerne ind til borger 1, 2 og 3 i stedet for 4, 5 og 6 eksempelvis. Så på den måde så blev der jo senere hen, måske taget lidt hensyn til, at det skulle være noget, jeg havde det godt med, mere end at det skulle være ligeligt fordelt på den måde eksempelvis.”

Citatet fremhæver de hensyn, den professionelle arena må implementere, f.eks. at en neurodivergent medarbejder kan fravælge bestemte borgere. Vi forstår dette som en indikation på, at neurodivergente potentielt ikke fyldestgørende kan udføre de arbejdsopgaver, de er ansat til. Dette kan have betydning for det professionelle arbejde, herunder kollegerne, hvilket vi analyserer nærmere i afsnit 8.5.4.4. Et andet perspektiv på citatet fremgår i forbindelse med den sociale handicapmodel og kompensationsprincippet (Social- og Boligministeriet, 2025). I Mias udtalelse indgår den professionelle arenas kompensationer, så Mia i vidt omfang kan indgå på lige fod med sine kollegaer, hvilket er i overensstemmelse med FNs handicapkonventionens

formål (Det Centrale Handicapråd, 2017). Udtalelsen vidner om, at der godt kan eksistere kompensationer, der understøtter den neurodivergente socialarbejders behov for individuelle tilpasninger. Informant Ulla fortalte i sit interview om en lidt anden oplevelse med nedsat tid under praktikken:

”(...) Han sagde bare, at det havde de haft før, og det virkede ikke rigtig så godt. (...) Jeg tror, han sagde det, at dem havde de været nødt til at afskedige, og de overvejede at fyre mig. Og jeg tror, jeg har været på arbejde i fem dage der. (...) Ja, der gik 19 dage, så var jeg fyret”.

Ulla oplever 19 dage inde i praktikken at blive fyret, og som vi forstår det, pba. af tidligere oplevelser med praktikanter på nedsat tid. Dvs., at fyringen kan forstås som, at arbejdspladsen handler ud fra tidligere oplevelser med "optrædener". De tidligere praktikanter blev jf. Goffman afsløret i fejlagtige optrædener, da de indgik i den professionelle arena. Fejlene i optrædenerne kan vi kun antage, men de har afstedkommet, at omgivelserne forstår på den optrædende Ulla, at hun ikke kan spille samme neurotypiske spil som sine kolleger og indgå som en professionel medarbejder på praktikstedet. Derfor kan afstanden fra at samarbejde med neurodivergente med særlige behov ikke imødekommes i denne situation (Goffman, 2014: 101). Ud fra den sociale handicapforståelse handler praktikstedet ikke kompenserende ift. Ullas behov om nedsat tid, for at hun kan inkluderes. Vi forstår på praktikstedets beslutning, at de har borgernes behov for øje, og at det er borgerne, der skal kompenseres; dette i kraft af, at praktikstedet arbejder med lovregulerede indsatser. Det analytiske fund viser, at ikke alle arbejdspladser kan rumme de neurodivergente socialarbejderes individuelle behov om f.eks. nedsat tid (Bonfils et. al, 2013: 41).

8.5.5.4 Bagsiden af individuelle tilpasninger

To vejlederinformanter oplyste om de konsekvenser det kan medføre, når de studerende har fået nedsat tid. My udtaler:

”(...) vi har en aktuel sag, hvor at den studerende ikke går ind. Altså man kan jo sige på lige vilkår, (...) det her med, at man egentlig er nødt til at minimere opgaver, som enhver anden vikar vil kunne tage, men det kan vedkommende ikke, fordi det magter de simpelthen ikke, og man kan sige, at de kommer lynhurtigt på nedsat tid. De får ikke hele forløbet af en studietid med. Det her med at vide, ja hvad indeholder et arbejde som pædagog. Altså det er jo der, hvor man kan

sige, man får ikke hele paletten med, når man har de her skånehensyn. Det kan ikke lade sig gøre.”

Vi forstår herved en problematik, da neurodivergente studerende ikke “får hele paletten med”. Mængden og typen af tilpasninger afgør således, hvorvidt der præsteres det retvisende billede af frontlinjens arbejde, de studerende potentielt skal håndtere efter endt studie. De nyuddannede neurodivergente kan få et ”praksischok”, fordi de møder en anden virkelighed end den, de lærte at kende til på studiet (Nielsen & Bøje, 2017: 54-55), (Nielsen, 2017: 228). Vi forstår desuden praksischokkets større aftryk for de nyuddannede neurodivergente, da de ikke var i praktik på fuld tid, og der blev iværksat skånehensyn ift. nogle opgaver, hvorfor det reelle billede af arbejdet bliver misvisende, da det er tilpasset den enkelte. Informant Mia og vejlederinformant My har beskrevet førnævnte skånehensyn i form af minimering af arbejdsopgaverne. Vi ser et mismatch mellem dét, den nyuddannede neurodivergente kan honorere i mødet med arbejdsmarkedet og dét, arbejdsmarkedet kalder på. Dette blev bekræftet af vejlederinformant Søs:

”(…) det kan skabe en udfordring i den daglige uddelegering og i den daglige strukturering, når du har kollegaer, der kommer på arbejde, som er ... nu siger jeg psykisk ustabile. Men hvis det så er sådan, at du har en kollega, der gentagne kommer og (...) ikke har mentalt overskud, så ender man med at så komme til at bære læsset”.

I citatet forstår vi, at der opstår et dilemma mellem neurodivergente medarbejderes behov og arbejdspladsens behov. Ift. organisationen udgør dilemmaet målet om at løse kerneopgaverne og skabe trivsel blandt alle medarbejderne. Vi forstår på Søs, at der opstår diskrepans mellem neurodivergente og neurotypiske medarbejderes arbejdsindsats, da den bliver ulige. Dét med at bære læsset forstår vi som en belastning for dem, der må påtage sig ekstra arbejdsopgaver. Der kommer til at opstå dét, som Madsen vil beskrive som *motivkonflikter*. De neurodivergente medarbejdere handler ud fra egne motiver, da de ikke udfører de opgaver, de er pålagt at skulle præstere, og de neurotypiske medarbejdere bliver derfor pålagt at præstere, antageligt på et større aktivitetsniveau. Konflikten opstår inde i begge medarbejdere; den neurodivergente oplever ubehag og skærmer sig fra arbejdsopgaver, og den neurotypiske oplever ubehag ved større arbejdspress (Madsen, 1975: 125, 130-131). Uden at gå dybere ind i organisationsledelse

vurderer vi, at opgaveforskydning af denne art er et ledelsesansvar, og ikke påhviler medarbejderne imellem. Dette begrundes vi med, at ekstra arbejdsbelastning påvirker medarbejdernes trivsel og dermed arbejdsmiljø.

Ovenstående skildrer endnu en nuance af, hvordan det kan have større konsekvenser på arbejdsmarkedet med individuelle behov og tilpasninger, end i uddannelsessystemet. Det fremgår, hvordan mange af de neurodivergente studerende har særlige individuelle tilpasninger i forbindelse med deres praktik. De individuelle tilpasninger kan bunde i den enkeltes trivsel uden blik for arbejdsmarkedets efterspørgsel. Vejlederinformerne beskrev nogle af de konsekvenser ved at have neurodivergente studerende: At de ikke får det fyldestgørende billede af arbejdsopgaverne samt de implikationer, hensynene medfører for den resterende personalegruppe. Den individualistiske samfundstendens er potentiel medskaber af, at neurodivergente socialarbejdere i frontlinjen har et større fokus på egne behov, end hvad de kan bidrage med til fællesskabet.

8.5.5.5 Arbejdsmiljøet er betydningsfuldt

Arbejdsmiljø er et element, der generelt i arbejdslivet har stor betydning, hvilket størstedelen af informanterne giver udtryk for. Arbejdsmiljøet er en faktor, der påvirker den enkeltes motivation og adfærd på arbejdspladsen, og den er med til at skabe trivsel og arbejds effektivitet. Udlagt af Madsen: "Ved en organisations (psykologiske) klima forstås her det sæt af miljøfaktorer, der i form af incitamenter og andre stimuli påvirker motivation og adfærd – og dermed trivsel og produktion". (Madsen, 1975: 136). Informant Phi fortalte, hvilken betydning arbejdsmiljøet har for hende som neurodivergent:

"(...) det kommer 100% an på arbejdsmiljøet (...). Altså det fordi at folk med sådan en psykisk diagnose (...). De afspejler sig jo rigtig meget i det miljø, de er i. Sådan for mit vedkommende, for eksempel hvis jeg kan mærke, at det er et sikkert miljø, jeg er i (...) Men at hvis miljøet ikke er, hvis jeg ikke føler, det er sikkert for mig i et miljø (...). Så går det jo ud over min hverdag, så går det ud over, hvordan jeg arbejder som menneske. (...)".

Vi forstår på Phi, at hun har brug for sikkerhed og tryghed på arbejdspladsen, som vi kobler til relationsbehovet i ERG-teorien. I den forståelse er det de interpersonelle relationer, der er vigtige for Phi, da behovet forudsætter en meningsfuld interaktion med kollegerne, som Phi udtrykker at have behov for at spejle sig i mhp. at opleve tryghed. Tilfredsstillelsen af relationsbehovet opnås, når arbejdsmiljøet ikke går ud over Phis hverdag, så hun kan udføre sit arbejde

(Hein, 2019: 107). Informant Lis beskrev også vigtigheden af et godt arbejdsmiljø og i situationer hvor dette behov ikke indfries, oplever hun: ”(...) Jeg kan godt mærke, at jeg i nogle situationer er mere sårbar og tager flere ting ind (...)”. Vi forstår, at Lis som neurodivergent kan være mere sårbar, da hun påvirkes af ydre faktorer fra den professionelle arenas udformning.

Vi vil igen rette opmærksomheden hen på, hvordan neurodivergente inkluderes på arbejdsmarkedet. Ift. den sociale handicapforståelse burde det ideelt set kunne lade sig gøre ved, at arbejdspladserne skaber den nødvendige sociale forandring, så alle med særlige behov kan indgå (Bonfils et. al, 2013: 40). Dilemmaet opstår, når kerneopgaven drejer sig om udsatte borgere, der netop skal inkluderes efter denne handicapforståelse, og arbejdsopgaverne er indrettet derefter. Dette betyder, at neurodivergente socialarbejdere i frontlinjen ikke nødvendigvis kan honorere kravene i arbejdet, og konfronteres de med dette, oplever de det som et dårligt arbejdsmiljø.

Et godt arbejdsmiljø forstår vi som et flydende begreb, der ikke kan ensartes ift., hvilke behov hver enkelt kan have, for at relationsbehovet ift. at være tryk og tilfreds på arbejdspladsen er opfyldt. Psykolog og lektor Stig Jensen har beskæftiget sig med arbejdsmiljø i socialt arbejde, og han konkluderer: ”Et godt arbejdsmiljø kan næppe defineres ens for alle” (Jensen, 2023: 103). Denne konstatering er i tråd med vores forståelse af et flydende begreb, og hvis vi yderligere tillægger, at kompetencer og udfordringer skal afbalanceres for at opnå et godt oplevet psykisk arbejdsmiljø, når vi frem til, at informanterne må være bevidste om netop denne balancegang (Jensen, 2023: 101, 103). Det betyder, at neurodivergente socialarbejdere og deres neurotypiske kolleger bør være bevidste om udfordringerne for at navigere i dette limbo; de neurotypiske kolleger får reelt ikke en chance for at navigere i den neurodivergente kollegas behov og udfordringer. Informant Tom beskrev udfordringer ift. arbejdsmiljøet således:

”(...) At det kommer jo an på, hvad for nogle udfordringer, den enkelte har, og så kræver det selvfølgelig at de folk, der er på arbejdspladsen, de også er i stand til at kunne mentalisere og kunne rumme folk. Så jeg tænker, at jo mere, er der i forvejen et godt arbejdsmiljø på en arbejdsplads, så tænker jeg, det er bedre (...) er der frygt for fyringer eller andet? Jamen så bliver det også sværere”.

Citatet viser Toms oplevelse af, hvordan sikkerhed via kolleger og gode relationer har betydning for arbejdsmiljøet. Vi forstår et behov for, at kolleger skal kunne mentalisere og rumme hinanden, hvilket kan ses som Toms relationsbehov (Hein, 2019: 107). Dette forudsætter desuden, at den neurodivergente er åben herom, da vi ellers formoder, der opstår utilsigtet mangel

på rummelighed (Wisti, 2018: 9). Går vi dybere ind i Toms citat, fremkommer det, at et negativt arbejdsmiljø kan være bærer af frygt, og at denne kan rokke ved medarbejdernes tryghed og trivsel. Arbejdsmiljøet har betydning for at opnå en følelse af tryghed, sikkerhed, anerkendelse og social kontakt, og vi forstår, at en neurodivergent medarbejder i frygten for firing kan stræbe efter bekræftelse i sine kolleger mhp. at opnå tryghed, der potentielt kan neutralisere frygten. Det indikerer, at det kan være endnu vigtigere for de neurodivergente at opleve sikkerhed, hvilket de kan gøre via søgning af yderligere kollegial anerkendelse (Hein, 2019: 107). Tryghed og stabilitet i relationerne er væsentlige for denne sikkerhed og jf. Rosas sociale del af accelerationsteorien, hvor *alt* skal gå hurtigere, gælder forandring også for en arbejdsplads' vilkår. Det udfordrer præcist tryghed og stabilitet i relationerne på en arbejdsplads, uanset om man er neurodivergent eller neurotypisk (Rosa, 2014: 24). Vi erkender dog risikoen for en ubekendt faktor ved at være neurotypisk kollega til neurodivergent kollega; dette går også igen i interviewene med vores vejlederinformanter. Faktoren udgøres af, at der for de neurotypiske består et ekstraarbejde i at samle op, spejle og bekræfte samt den enkeltes ansvar i form af at være opmærksom på, at de neurodivergente kolleger kan besidde et usynligt ekstra niveau af sårbarhed.

8.5.5.6 *Er det sociale arbejde for alle?*

Som beskrevet i afsnit 8.5.5.1 kan de neurodivergente uddannede have behov for individuelle tilpasninger, for at de kan indgå i det sociale arbejdes felt og krav. Dette kan indikere, at socialt arbejde indeholder nogle områder med en vis kompleksitet. Informant Bo italesatte i sit interview: "(...) Vi er også bare nødt til at erkende, der er bare visse fag, det ikke går at have udfordringer i." Vi forstår Bos udtalelse som et behov for en mere common sense-tilgang til, at det sociale arbejdes felt indeholder niveauer af kompleksitet, hvor det ikke forventes, at alle kan navigere lige kvalificeret. Bo konkretiserede yderligere i interviewet en forhenværende tendens til, at personer med neurodivergens blev dirigeret hen imod SOSU-faget. Bo fortsatte: "(...) der er nogle faggrupper, hvor vi, hvor vi måske er nødt til at selekttere (...)". Ud fra citaterne og interviewets helhed forstår vi, at Bo efterspørger en mere central stillingtagen til mestring af de kompetencer, der efterspørges i det sociale arbejdes felt.

8.5.5.7 *Hvem har ret til struktur?*

Flere informanter har oplyst, hvordan struktur i den professionelle arena har betydning for dem. Phi fortalte: "Jeg trives meget i et systematisk arbejde (...) Sådan ikke nødvendigvis hvor dagen er 100% den samme hele tiden, men bare mere at der er sådan en form for en daglig struktur". Dette bekræftes af Mia, som beskrev, at hun kunne have svært ved at gå i gang med noget

andet, hvis strukturen blev brudt. Jan beskrev ligeledes, hvordan det kunne skabe frustration, hvis den faste struktur ikke blev overholdt. Ovenstående giver os en forståelse af, at neurodivergente medarbejdere kan have stort behov for struktur, og at det kan skabe frustration, hvis denne ikke overholdes. Vi kan forstå dette behov som en forudsætning for, at ovenstående informanter kan udføre deres arbejde og herigennem realisere deres potentiale, beskrevet af Alderfer som vækstbehovet (Hein, 2019: 107). Vores praksiserfaring har vist os, at den strukturerede hverdag ikke altid en mulighed, men at der snarere er inkorporeret en omstillingsparathed ift. uforudsete ændringer i arbejdsdagen. Vejlederinformant Per beskrev: ”Hvor det er som om, at det er hendes [henviser til en kollega] behov, der sådan ligger ud over borgerens nogle gange.” Dette bekræftes også af vejlederinformant My: ”(...) det er også svært, når den studerende har større brug for struktur, end borgerne har. Det skaber ja, mindre udvikling hos borgerne.” Vi forstår ud fra ovenstående citater, at de neurodivergentes behov kommer før borgernes behov, og at vejlederinformanternes oplevelse er, at det går ud over borgernes lovregulerede indsatser. Igen opstår dilemmaet ift., at den samme sociale handicapforståelse er udfordrende at inkludere overfor neurodivergente i praksisfeltet, når der skal arbejdes med borgernes lovregulerede indsatser, der netop tager udgangspunkt i at forandre omgivelserne, så borgerne kan agere ud fra deres særlige forudsætninger (Bonfils et al., 2013: 40-41).

8.5.5.8 Ikke alle områder ér for alle

I afsnit 6.2 om vores forforståelser indgik vores samlede erfaringer og kendskab til, at personer med neurodivergens kan have svært ved at honorere krav fra studie og praksis. Informanten Jan beskrev, hvordan han blev opmærksom på, at han ikke kunne honorere kravene fra specialområdet:

”(...) jeg ved godt, at man med diagnoser selvfølgelig skal være opmærksom på, at det selvfølgelig gør det ekstra svært for nogle områder. (...) [ift. pædagogseminariet] der ramte jeg også en hurdle af at specialområde, det kan jeg ikke, og det er også et område, jeg har valgt specifikt at holde mig fra (...)”.

Jans citat bekræfter informant Bos tese om, at ikke alle områder inden for socialt arbejde er for alle. Vi forstår, at Jans neurodivergens gør, at han ikke kan arbejde på specialområdet, og at han har yderligere udfordringer pga. sine periodiske depressioner: ”Der vil være perioder, hvor jeg simpelthen ikke kunne arbejde.” Citatet indikerer, at Jans bevidsthed om, at han ikke leverer den stabile medarbejders præstation, jf. figur 8.2. Sara kunne også bekræfte, hvordan hendes neurodivergens kunne influere på hendes arbejdsindsats: ”(...) jeg har helt klart haft perioder i

mit liv, hvor at jeg ikke har kunnet rumme at være en god socialpædagog, fordi jeg simpelthen har været så belastet (...)”. Af ovenstående citater fremstår det for os, at informanterne i perioder ikke har kunne honorere kravsspecifikationerne i det sociale arbejdes frontlinje. Vi forstår, at både Jan og Sara har oplevet deres neurodivergens som en hæmsko for at kunne håndtere de ydre krav i arbejdet. Vejlederinformant Per beskrev:

”(...) Men der kan være et problem i det der med at kunne rumme for mange ting og for mange indtryk, for mange mennesker, kontakten med pårørende og sådan noget, det kan også være en udfordring (...) For det har de selv givet udtryk for. Og det med at skulle sidde stille til et møde for eksempel. Bare det at være med til et p-møde, det er jo nærmest en udfordring i sig selv (...)”.

Vi forstår på Pers udsagn, at det kan give nogle udfordringer ikke at håndtere de krav, han anser for obligatoriske på sin arbejdsplads, konkret et personalemøde. Kobler vi dette citat til Uddannelses- og Forskningsstyrelsens rapport hvori det fremgår, at personer med funktionsnedsættelse af den ene eller anden årsag ikke deltager i gruppearbejde, samt til et foregående analyseafsnit om bagsiden af individuelle tilpasninger, kan vi få øje på en vis gennemgående tendens til, at personer med neurodivergens skaber et større fokus på egne behov, end hvad de kan bidrage med til fællesskabet.

Det, at neurodivergens medfører udfordringer, kan, som tidligere nævnt af vejlederinformant Søs have den konsekvens, at de neurotypiske kolleger kommer til at bære det tunge læs. Vejlederinformant My udtalte, at borgerne ikke får samme fagligt kvalificerede kapital, når det er neurodivergente studerende eller socialarbejdere med særlige behov, der varetager den faglige indsats. Det dilemma, der kan være i, at det er de samme *nemme* borgere, der er sammen med de neurodivergente studerende eller medarbejdere, kan have den konsekvens, at borgerne ikke modtager den socialfaglige indsats, de er bevilget.

Informant Lis fremsatte i sit interview et forslag om kompensationsmuligheder på arbejdsmarkedet:

”(...) jeg tror, at det er vigtigt, at arbejdsmarkedet har en mentorordning (...) Altså, at det var noget, der sammen med fagforeningerne, blev lavet en eller anden ordning, som kunne støtte mennesker, der havde en eller anden form for diagnose til at komme ud på arbejdsmarkedet, når de var færdiguddannede (...)”.

Vi forstår, at Lis ser en mentorordning som en mulighed for at støtte neurodivergente medarbejdere mhp. at højne deres trivsel. Vi tolker denne ordning som en støtte, der ville hjælpe neurodivergente med deres daglige arbejdsituation; dette kan ses som en mulighed for, at de neurodivergente socialarbejdere støttes i deres vækstbehov, så de kan udleve deres fulde potentiale via denne ordning (Hein, 2019: 107). Vi ser dog et dilemma i det sociale arbejde, hvor det ikke altid vil være muligt at kontakte en mentor ved akutte og pludseligt opståede udfordringer i frontlinjen. Ydermere viser analysenotatet fra Hans Knudsen Institut, at de neurodivergente medarbejder generelt peger på mange mulige forbedringer til arbejdsmarkedet (Hans Knudsens Institut, 2024: 2).

8.5.6 Analyseopsamling 3

I ovenstående afsnit har vi belyst nogle af de forskellige faktorer, der har betydning for de neurodivergente informanter i den professionelle arena. Individuelle tilpasninger er nødvendige for, at socialarbejdere med en vis funktionsvariation qua deres neurodivergens kan indgå på arbejdsmarkedet, hvilket ses overensstemmende med FNs handicapkonvention (Det Centrale Handicapråd, 2017). Informanterne har beskrevet, hvilke konsekvenser de har oplevet, hvis ikke de har de individuelle tilpasninger. Flere vejledere beskriver bagsiden af disse tilpasninger, og her opstår dilemmaet: Den enkelte skal kompenseres for at kunne indgå på lige fod med kollegerne, men at der også er en kerneopgave der skal udføres.

8.5.7 Informanternes egne oplevede superkræfter og deres forudsætning for at udøve peer-to-peer-arbejde

I foregående afsnit blev informanternes egne behov fremanalyseret og behovene fremkommer på forskellige måder hos de enkelte. Vores empiri har vist informanternes oplevelse af at besidde særlige professionelle kompetencer grundet deres erfaringer ifm. egen neurodivergens. Erfaringerne har de anvendt aktivt i arbejdet med borgere, der er bevilget en ydelse inden for det specialiserede socialområde. Til brug for elevation af begrebsanvendelse og analytisk dybde, har vi valgt at lade os inspirere af VIVEs inspirationshæfte, *Peer-to-peer-fællesskaber mellem socialt udsatte* (VIVE, 2019). *Peer-to-peer* anvendes med det sigte, at personer, der hjælper, ligestilles med dem, der skal hjælpes. Hjælperens udgangspunkt står på egne erfaringer med f.eks. misbrug, sygdom eller traumer, og den aktive anvendelse af dette udgangspunkt har til formål at motivere den, der skal hjælpes (VIVE, 2019: 6). Vi var bekendte med, at informanternes kerneopgaver ikke indbefattede peer-to-peer-arbejde, hvorfor empiriens fund er

ekstra interessante sammenholdt med informanternes forståelser af deres professionelle kompetencer og behovene for at udføre peer-to-peer-arbejde. Derudover anvendes Goffmanske begreber ift. de *rollespil*, som vi fremanalyserer i afsnittene (Goffman, 2024).

8.5.7.1 *Superpower eller forbandelse?*

Generelt for specialets neurodivergente informanter er fælles eksplicit betragtning om en større forståelse for de borgere, de arbejder med i det sociale arbejdes frontlinje. Neurodivergensen er årsagen til den større forståelse. Sara med autisme siger: "(...) Men jeg tror, jeg forstår nogle ting, som neurotypiske ikke gør, især i forhold til sådan sanseting (...)". Sara eksemplificerer forståelsen med, at hun er særlig sensitiv overfor lyde, og derfor oplever høj musik som voldsomt, og at lys virker irriterende. Sara projicerer sine ubehagelige sanseoplevelser over på borgere, der også har autisme, og forklarer: "(...) hvis det er voldsomt for os og for, altså, hvordan er det så ikke for dem?" Saras motiver i denne sammenhæng, forstår vi som, at hun er drevet af perceptionelle motiver, fordi hun beskrev egne sanseoplevelser med ubehag i kroppen pga. høje lyde og lys. Sara har derfor et behov for at skærme sig selv for de ubehagelige følelser. I den professionelle arena kan hun derfor legitimere denne skærmning, fordi hun har en arbejdsopgave med at få borgerne til at indgå i en hverdag, hvilket implicit omfatter skærmning fra skadende ting eller oplevelser. Derfor ser vi, at Sara er drevet af at skærme både borgerne og sig selv. Ift. at legitimere sin adfærd, bemærkede vi, at Sara anvendte ordet "os", da hun forklarede, hvordan hun selv oplevede de høje lyde og lys. Vi forstår her, at Sara trak den tilstedeværende kollega under afspilningen af den høje musik ind i sin egen oplevelse af ubehaget. I Saras eksempel forstår vi, at hun formår at udføre en arbejdsopgave med borgere med enslydende neurodivergens. Opgaven bliver iflg. Sara måske endda løst lidt hurtigere, da hun selv er særlig sensitiv overfor lys og lyde, end hendes kolleger er. Dog kan vi ikke være sikre på, at borgerne ville have reageret uhensigtsmæssigt på den høje musik, eller om de ville have udvist glæde ved at høre musik. Dette knytter vi til, at der til dato ikke findes evidensbaseret forskning, der peger på, at en borgers trivsel og livskvalitet i kraft af den individuelle recoveryproces fremmes, hæmmes eller på anden måde influeres af, om der indgår peer-to-peer-arbejde i borgerens indsats (VIVE, 2019: 8). Men da Sara er uddannet pædagog, er hun også uddannet til at aflæse signaler fra borgere. Derfor har hun udover sine emotionelle og sociale motiver også et kognitivt motiv ift. at løse sine arbejdsopgaver, da hun besidder en specialviden ind i det sociale arbejde (Madsen, 1975: 108-109). Med udgangspunkt i neurodivergensen fortæller Sara "(...) det er jo også god faglighed at kunne det og at kunne tolke det, og det er jo også sådan almen

menneskelig empati at kunne tolke dét at kunne støtte og kunne hjælpe.” Sara italesætter vigtigheden af at det faglige udgangspunkt for en indsats tages i borgerens situation og med den rette professionalisme og faglighed; derfor behøver netop dette lidt usikre udgangspunkt ikke influere negativt på indsatsen (VIVE, 2019: 9).

Informanterne udtrykte ikke deres neurodivergens som negativ. Informant Mia italesatte: ”(...) Det er også meget fluffy ikke, men lidt en superkraft, i stedet for at se det som noget negativt (...)”. Mia anvendte ordet *fluffy*, hvilket forklarer meget godt, hvordan andre heller ikke kan komme med konkrete forklaringer på, hvad deres neurodivergens særligt kan, ud over at det er en superkraft. Når informanterne siger *superkraft*, forstår vi, at de har helt særlige kompetencer, som neurotypiske ikke har. Dette begrundes vi også i denne udtalelse fra informant Bo:

”(...) fordi jeg er jo så også qua min ADHD jo mærker ting på mange andre måder end mange andre mennesker gør. Og mærker det jo ofte før borgeren selv ved de har noget om morgenen, når jeg kom og bankede på, eller hvornår jeg nu kom, ikke, så kunne jeg jo tydeligt ofte mærke, der var noget galt. (...) hvor jeg bare kunne mærke, at der er noget her og nogle vibes, som er helt off, og jeg kan huske, min leder han engang sagde til mig Bo, hold kæft du er skarp til at mærke hvornår, vi skal ringe efter 112 og så de skal indlægges. Jeg ved ikke om, det er en gave at have nogle gange, eller om det er en forbandelse (...)”.

Interviewet med Bo var et meget langt interview med lange og hurtige talestrømme, hvilket (ofte) karakteriserer ADHD. Jf. ICD-10-kriterier for ADHD finder vi indikation for, at Bo kan lade sig distrahere af ydre stimuli, som han handler på (Simonsen & Møhl, 2017: 611). Vi forstår på Bo, at dét, han mener, er at han oplever ting på en anden måde, da der ingen indikationer er på, at personer med ADHD har særlige evner til at forstå andre mennesker på en bestemt måde. Bo beskrev en situation, hvor han i interaktion med en kollega mødte anerkendelse, hvilket yderligere forstærkede Bos sociale motiv for at fortsætte med at italesætte og udøve sin *gave*. Bo nævnte også, at evnerne muligvis kan være en forbandelse:

”(...) når vi er neurodivergente, uanset om vi snakker autisme eller ADHD, begge dele er en udviklingsforstyrrelse, så er det tit det her med, at vi sanser ting på en anden måde. Og det kan både være positivt, det kan også være negativt for mange med autisme eller ADHD er det negativt, fordi de tager alt ind (...)”.

Bo reflekterede over sin modtagelighed over alle sanseindtryk. Vi savnede dog en bredere forståelse for Bos påstand i form af en afklaring af, hvad en neurodivergent socialarbejder egentlig

ønsker at opnå, når socialarbejderen inddrager sin neurodivergens i indsatserne. Til en forståelse anvendes Goffmans begreb om *idealisering* i konteksten af at indgå i den professionelle arena som socialarbejder (Goffman, 2014: 81-94). Arbejdssituationens optræden skal opfattes således, at den bliver socialiseret og modificeret ind i omgivelsernes forventninger af, at den neurodivergente socialarbejder kan indgå som kompetent medarbejder i løsningen af indsatserne med borgerne. Dette gør Sara, når hun italesætter sin sensitivitet som en særlig kompetence, og den idealiseres ift. omgivelsernes anerkendte værdier, fordi hun omsorgsfuldt skærmer den autistiske borger for ubehag, hvilket er en arbejdsopgave (Goffman, 2014: 82). Bo opnår også anerkendelse, når han via egen neurodivergens opfanger borgernes sensitivitet og omsætter dem til opmærksomhedspunkter i sit arbejde. Fælles er, jf. Sara og Bo, at kollegerne accepterer neurodivergensen som positiv, og den virkelighed giver Sara og Bo incitament til at idealisere neurodivergens som særlig kompetence. Iflg. Goffman vil Sara og Bo opnå legitimitet til at anvende neurodivergensen hyppigt i arbejdsmæssige opgaveløsninger, og qua passende optrædener med at idealisere neurodivergensen opnå *social mobilitet*, for at opnå en status som faglig kompetent (Goffman, 2014: 82-83).

Størstedelen af informanternes kerneopgaver ligger indenfor det specialiserede socialområde, men i empirien fremgår også opgaver indenfor beskæftigelsesindsatsen, arbejde med neurodivergente børn, rusmiddelbehandling og samtaler med sårbare unge i regi af socialt arbejde. Borgere, der er bevilget en indsats inden for det specialiserede socialområde, er funktionsnedsatte og neurodivergente i langt større grad end informanterne. Derfor forstår vi en væsentlig forskel på de neurodivergente informanter og borgerne, hvorfor vi antager, at incitamenterne for adfærd mellem de to grupper ikke kan sammenlignes. Dvs., at når informanterne fortæller, at de besidder en superpower, som giver dem en særlig forståelse af den borgergruppe, de arbejder med, der har lignende udfordringer, dog et andet sted på spektret, er vi indforståede med, at informanterne forstår borgerne ud fra egne forudsætninger og præmisser om behov, motiver og incitament. Vi tolker altså behov for en opmærksomhed på, hvad der sker i medarbejder-borger-interaktioner, hvor begge parter valg og fravalg tages til indtægt. F.eks. om den neurodivergente medarbejder sonderer mellem "borgere, jeg kan forstå" vs. "borgere, jeg ikke kan forstå" og hvad den neurodivergente medarbejder vil stille op i tilfælde af, at borgeren vælger medarbejderen fra, hvis ikke der eksisterer en fællesnævner i form af neurodivergens. Dette kan være, hvis borgeren ikke anerkender sin diagnose eller ikke ønsker at identificeres ud fra en sådan - hvordan formår den neurodivergente medarbejder så at hoppe på det faglige, stabile tog og efterlade sin superpower på perronen?

Vejlederinformant Søs er ikke positiv overfor idealiseringen af neurodivergens i den professionelle arena, fordi det kan have negativ påvirkning på borgerne:

”(...) Det er negativt i den forstand, at så har en borger for eksempel haft en følelse af, at personen ikke kan passe på vedkommende. Så vores borgere har en følelse af, at personalet ikke er i stand til at kan passe på personen, fordi personen selv er syg (...)”.

Ift. ovenstående opnår neurodivergensen ikke en idealisering, og eventuelle optrædener overfor borgere og kolleger får ikke den forventede accept. Den neurodivergente socialarbejders optræden opleves som *falsk*, da borgerne mister troen på at blive passet på (Goffman, 2014: 95). Den neurodivergente socialarbejder må derfor ændre sin optræden for at opnå anerkendelse som faglig kompetent. Hvis borgere eller kolleger tager afstand fra, at neurodivergens er en superkraft som kompetence, må den neurodivergente også være afstandtagende ift. denne eller skjule superkraften under sin optræden (Goffman, 2014: 87-88).

8.5.8 Peer-to-peer-arbejdet

I dette afsnit fremhæver vi eksempler på empiriske fund, der omhandler informanternes legitimering af ligestillet hjælp til borgerne, men vi vil også belyse vores vejlederinformanternes holdning til denne form for arbejde, som neurodivergente kolleger udfører. Ud over de sociale motiver, vil de kognitive motiver komme mere i spil som forståelse til peer-to-peer-handlinger, hvortil ERG-teorien anvendes (Hein, 2019: 106). I analysen er det relevant at anvende relationsbehovet til nærmere forståelse af informanternes adfærd. Behovet udgør udvikling af meningsfulde relationer til andre, der er forudsat af sociale interaktioner. Det er ikke en præmis, at relationerne imellem informanterne og borgerne er positive. Det ligger implicit i behovsniveauet, at hvis informanten får tilfredsstillet sit relationsbehov, så gør borgeren det også (Hein, 2019: 107). Lidt anderledes ser det ud i vækstbehovet, da der her er et ønske fra informantens side om at interagere succesfuldt med omgivelserne. I konteksten af peer-to-peer-arbejdet, forstår vi, at det skal være en succesfuld oplevelse hos informanterne og hjælpsomt for borgerne, for at peer-to-peer-arbejdet lykkes, og vækstbehovet for informanterne er dermed opfyldt. Iflg. Alderfer opnås her en sluttilstand, hvor der er en følelse af at være et helt menneske, fordi potentialet med at vækste som menneske udvikles i samspil med andre i den rette kontekst (Hein, 2019: 107-108).

Informant Mia oplevede at have konstruktive samtaler med én af sine borgere, der ligesom hende har ADHD. I forrige afsnit har hun betegnet sin ADHD som superpower, og i nedenstående citat eksemplificerer hun, hvordan hun skal støtte en borger i at få ryddet op i lejligheden, hvor hun bringer sig selv i spil:

”(...) hvor jeg fortæller ham, at det altså det har jeg også oplevet, og at der er ikke noget mere frustrerende end, så gerne at ville rydde op, men slet ikke kan se sig ud af det. Helt specifikt var det hans lejlighed, han skulle rydde op, ikke. Hvor jeg siger til ham, prøv at hør, det kender jeg godt det der. Altså jeg har ikke noget, der er mere frustrerende end så gerne at ville rydde op i lejligheden, men bare ikke kan se sig ud af hvor skal jeg begynde. Hvor skal jeg starte, og hvor skal jeg slutte? Og jeg er selv sådan en når jeg rydder op, så tager jeg alle de ting fra sofaen der roder og sætter op på spisebordet, og når jeg så skal til spisebord, så sætter jeg det i køkkenet, så er den så jeg flytter egentlig bare rundt på rodet. Og det kom der rigtig meget godt ud af. Altså det var, der følte jeg, at jeg kunne bruge det til noget mere end, at det var svært egentlig. Der følte jeg, at jeg kunne noget sådan der.”

Ud fra citatet, forstår vi på Mia, at hun oplever at have støttet borgeren i processen med at rydde op, da hun italesætter at forstå borgerens frustration med gerne at ville rydde op, men ikke formår at igangsætte processen. Når Mia byder ind med egne erfaringer og forståelse i sin optræden, så *dramatiserer* hun, jf. Goffman, med tegn, der fremhæver kendsgerningerne i, at hun kan sætte sig ind borgerens situation. Dermed får samtalen betydning for borgeren, og i situationen bliver Mias erfaringer et positivt middel til at motivere borgeren til oprydning (Goffman, 2014: 78). Vi antager, at der kan opstå et problem under dramatiseringen, da der ikke faciliteres fremtidige redskaber til borgeren ift. at rydde sin lejlighed op. Men gennem peer-to-peer-arbejdet begyndte borgeren at rydde op, hvorfor dette i denne situation kan ses som en motiverende faktor for borgeren, idet pågældende har én at kunne spejle sig i. Yderligere kan oplevelsen af ikke at være alene skabe indre motivation og håb for borgeren om at begynde at rydde op (VIVE, 2019: 9). Jf. Alderfer er Mias relationsbehov opfyldt i den sociale interaktion. Vi forstår nødvendigvis ikke, at interaktionen er meningsfuld for både Mia og borgeren, i og med at borgeren ikke selv har valgt relationen, fordi Mia repræsenterer en bevilget ydelse inden for det specialiserede socialområde. Dog er relationsbehovet opfyldt for begge parter jf. ERG-teorien, da parterne interagerer (Hein, 2019: 107). Vi forstår, at Mia ikke benytter sin faglighed i ovenstående situation med borgeren, fordi der ikke ligger faglige argumenter

i at benytte egen situation i arbejdet. Vi forstår, at Mia får opfyldt sit vækstbehov, da det faktisk lykkes hende at få igangsat borgeren med oprydningen med en succesfuld interaktion ud fra egne erfaringer (Hein, 2019: 107). Det kan ses som et eksempel på peer-to-peer, hvor det lykkes, men vi kan ikke forstå, Mia har en faglig begrundelse for at bruge sig selv. Den kan selvfølgelig opstå i en efterfølgende i refleksion.

Flere af vores informanter har lignende fortællinger, og de har også en oplevelse af, at de udøver en professionel arbejdsindsats, når de bringer egne erfaringer med neurodivergens i spil direkte i interaktionerne i den professionelle arena. Dog var nogle af informanterne refleksive over fordele og ulemper med at være personlige i den måde at arbejde på. Nedenstående citat er fra Tom, der konkret reflekterer over, hvornår egne erfaringer kan være relevante:

”Den bruger jeg mest til at sige, at det kan lade sig gøre at skabe forandringer. (...) Jeg vil sige, det er sådan et spørgsmål om rettidig omhu og selektering, fordi igen det her med fordi man selv har haft nogle erfaringer, er ikke det nødvendigvis, man skal pådutte alle borgere sine egne erfaringer. Men der hvor det er relevant, så ja (...) så laver jeg altid en lille præsentation af mig selv, hvor jeg dels siger at. Ja, udover uddannelse og hvor længe jeg har været og fortælle, at jeg selv har været i behandling (...) der ligger indirekte i den, der er at sige jamen okay, det kan faktisk lade sig gøre at blive stoffri. Det kan også lade sig gøre at tage nye uddannelser på et tidspunkt, også selvom den der uddannelse måske ikke lige venter på lige på den anden side af, at man er blevet stoffri, jeg blev stoffri i 2010. Og det tog 7 års sådan rundtur i cirkus jobcenter, før jeg landede en revalidering, men at det kan lade sig gøre. Og det i hvert fald kan lade sig gøre at forbedre sit liv (...).”

Gennem interviewet reflekterer Tom over egne neurodivergente udfordringer og sin professionalitet, men især hvordan det er nødvendigt for ham at have afklaret sine egne motiver og incitamenter for at indgå i professionelle relationer i det sociale arbejde. Citatet er sammensat af nogle af refleksionerne i interviewet, hvor Tom forholdt sig til borgere i misbrugsbehandling og inddrog egen bagage som tidligere stofmisbruger. Tom anvendte aktivt sin fortid til at belyse, at han selv havde befundet sig i samme position som borgerne. Til forskel fra Mia, indgik han ikke i en detaljeret forklaring om, hvordan han kom fra A til B, men alene oplysningen om, at det var ladsiggørligt (VIVE, 2019: 9). Tom forholdt sig til, at han i sit arbejde skal støtte hver enkelt borger, så denne selv finder relevante motiver og incitamenter frem for at ændre

sin misbrugsadfærd. Vi forstår på Tom, at hans vej i at blive stoffri var hans egen, hvilket han ikke legitimerer at overføre direkte til borgerne, da han er bevidst om ikke at pådutte andre sine erfaringer. Toms refleksion bærer præg af professionel distance ift. at kunne indgå i den professionelle arena og opretholde praksiskonsensus ift. anerkendte værdier om at være professionel og personlig men ikke privat. Den professionelle socialarbejder har fokus på at optræde ud fra faglige og teoretiske overvejelser med borgernes behov for øje. Ved at Tom trækker på personlige erfaringer uden at blive privat, viser han, at han inkluderer sin personlighed ind i den professionelle rolle, men uden at inddrage private sider af sig selv (Jappe, 2013: 179, 180).

Vi spurgte om vejlederinformanternes perspektiv på denne måde at arbejde på, hvilket gav os en anden forståelse af peer-to-peer-arbejde, når det ikke er en vanlig metode til løsning af kerneopgaver på vejlederinformanternes arbejdspladser. De så nødvendigvis ikke neurodivergensen som hverken superpower eller forudsætning for at projicere egne erfaringer over til borgerne i professionelt socialt arbejde. Søs fortalte:

”(...) Det kan være en kæmpe udfordring for folk og så adskille det private og det professionelle, og holde sit eget ud af det. Du er på arbejde. Det er det, det handler om. Altså, det er virkelig sådan ... Ja, det er sådan den ene udfordring, at man ikke kommer til at projicere sine egne ting over i arbejdet. Det skal man ikke. Det er den, og så det her med igen at være reguleret til rent faktisk at varetage sit arbejde”.

Som vi forstår Søs, er hun ikke i tvivl om, at når neurodivergente kollegaer bringer egne erfaringer ind i arbejdet med borgerne, blandes det private sammen med det professionelle, hvilket Søs vurderer som et signal i retning af, at den professionelle rent faktisk ikke er følelsesmæssigt reguleret til at varetage sit arbejde. Ift. handicapforståelse udleder vi, at Søs anvender den medicinske model, der antager, at neurodivergensen er årsag til handicappet; dette kommer til udtryk, når hun siger at være *reguleret til at kunne varetage* sit arbejde (Bonfils, 2013: 37).

Den alvorligste konsekvens af peer-to-peer-arbejde, som vi opfatter det, fremkom i interviewet med vejlederinformant Per. Han fortalte, at han personligt mener, at det er en fejl at dele med borgerne, hvilke neurodivergente udfordringer man som professionel socialarbejder har samt egne erfaringer ift., hvad der virker for én selv. Vi kan selvsagt ikke generalisere ud fra Pers holdning, men bemærke, at alle vejlederinformanterne udviste skepsis overfor samme forhold. Per pointerede, at det er vigtigt at have i mente hvilken borgergruppe, man arbejder med: ”(...) hvor man bare glemmer, at borgerens mentaliseringsevne er ikke eksisterende. Og de

faktisk er fucking ligeglade - undskyld jeg siger det, men hvad du har af diagnoser, for det er mig det handler om (...)"'. Her er det vigtigt som professionel socialarbejder at forstå, at borgerne ikke forstår tingene på samme måde, som den professionelle. Per italesatte en essentiel del af peer-to-peer-arbejdet; hvor det faglige udgangspunkt for en indsats tages i borgerens situation med risiko for det professionelle kontroltab og usikkerhed (VIVE, 2019: 9).

Af Pers udtalelse fremgår også, at borgerne er ligeglade, da de (selvfølgelig) ikke skal forholde sig til professionelles udfordringer, når borgerne har fået bevilget en indsats forankret inden for det specialiserede socialområde. Borger og socialarbejder er ikke ligestillede, og vi forstår på Per, at det er borgerne på hans arbejdsplads godt klar over. Når der udøves peer-to-peer-arbejde overfor borgerne, tvinges borgerne til at forholde sig til den professionelles problematikker. Per udtrykte: "(...) I øjeblikket kan vedkommende godt sidde og sige nå okay, jamen så giver det mening. Men de formår ikke at, hvad kan man sige, at bruge det til noget". Jf. Pers tidligere udtalelse formår borgerne ikke at omsætte den professionelles erfaring, da denne ikke tager afsæt i borgernes behov, mentaliserings- og mestringssevne. Per berettede om et foredrag, en borger var med til, hvor den alvorlige konsekvens fremkom:

"(...) vi har været til et foredrag, hvor der var en af vores borgere, der deltog til et oplæg omkring stemmehøring. Der er lidt forskellige meninger om, hvorvidt det egentlig endte med at være en god ide, eller en dårlig ide. Fordi vedkommende spejlede sig jo i den pige her, der var inde og fortælle om sine stemmer, og han kunne jo slet ikke nikke genkendende til det, fordi han oplevede det slet ikke på samme måde. Og det resulterede i, at han ikke vil have sin medicin i en lang periode, fordi han var jo ikke skizofren alligevel. Når han ikke oplever det på samme måde, som hun oplevede det, så var der jo ikke noget galt med ham."

Der var tale om en ekstern foredragsholder. Som vi forstår Pers udsagn, var kollegaerne ikke indbyrdes enige i, om det var en god eller dårlig ide, at en bestemt borger var deltagende. Vi antager, at den gode idé går på, at de, der kan spejle sig i peer-to-peer-arbejdet, kan relatere og mentalisere konstruktivt ift. egen situation. Dvs., at der skal være en refleksion til stede, der kan frasortere uhensigtsmæssige incitamenter, f.eks. i form af ikke at tage den ordinerede medicin for skizofreni. Her blev den pågældende borger drevet af et indre behov for at spejle sig direkte i foredragsholderen, selvom han ikke havde andre ligheder at spejle sig i. Derfor endte det med, at borgeren agerede behovsstyret, og der gik iflg. Per lang tid, før borgeren fik incitamenter til at tage sin medicin igen (Madsen; 1975:108).

I et Goffmansk perspektiv på peer-to-peer-optrædener giver neurodivergente socialarbejdere indtryk af at have ideelle motiver til at benytte egne erfaringer til opgaveløsningen med borgerne. Synet på egne kvalifikationer styrkes af at være legitimeret i uddannelse, og derfor adskiller de neurodivergente sig fra borgergruppen (Goffman, 2014: 90-91). Vi har empiriske eksempler på negative holdninger og fejlslagen optræden med brugen af egne erfaringer i den professionelle arena. Vejlederinformanterne udtrykker skepsis, og de slår ned på den neurodivergentes falske optræden (Goffman, 2014: 95). Når fejlslagne optrædener bliver en realitet, og facaden krakelerer, bliver den neurodivergente miskrediteret, og stigmaet fremkommer i form af at være uønsket på arbejdspladsen eller af borgerne (Goffman, 2021: 44, 141).

8.5.9 Analyseopsamling 4

Vi har gennemgået eksempler på de neurodivergente informanternes oplevelser af at udføre socialt arbejde med egne erfaringer som forudsætning, både hvor der ligger en refleksion til grund, hvorvidt det er hensigtsmæssigt eller ej, og i hvilken grad egne erfaringer kan anvendes konstruktivt som high peak (se figur 8.2). Dét, vi kan udlede, er, at det er vigtigt som socialarbejder i frontlinjen at have styr på sin egen sårbarhed og adfærd, men ikke mindst at have forståelse for, hvordan og om målgruppen af borgere med bevilling fra det specialiserede socialområde har gavn af socialarbejderens personlige erfaringer. Ellers kan det resultere i fatale konsekvenser, som i situationen hvor en borger med skizofreni ikke ville have sin medicin, hvilket kan føre til psykoser og affekt og dermed en forværring af status quo.

9 Konklusion

I dette afsnit vil vi på baggrund af vores analyse besvare vores problemformulering:

Hvordan oplever nyuddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere mødet med arbejdsmarkedet i konteksten af det sociale arbejdes felt?

Underspørgsmål 1: Hvordan kompenserer uddannelsessystemet neurodivergente pædagoger og socialrådgivere, og hvori kommer kompensationsforskelle til udtryk på arbejdsmarkedet?

Underspørgsmål 2: Hvilke professionelle udfordringer, herunder at honorere arbejdsmarkedets krav, oplever neurodivergente pædagoger og socialrådgivere ifm. deres diagnoser?

På baggrund af vores analytiske fund kan vi konkludere, at det er individuelt, hvordan de neurodivergente socialarbejdere oplever mødet med arbejdsmarkedet. Dette på baggrund af de indre behov og forudsætninger den enkelte har i kontekst til, de krav de møder i den professionelle arena.

Vi kan konkludere, at det er svært for informanterne at balancere mellem at være åbne eller lukkede om deres neurodivergens i mødet med arbejdsmarkedet. Dét at være åben om sin neurodivergens er et dilemma for flere af informanterne grundet frygten for at blive dømt, set anderledes på og/eller fyret. En generel oplevelse er, at informanterne ikke ønsker at kompromitteres grundet deres neurodivergens. Der er således en tendens til, at de undertrykker neurodivergensen, da de anser dette for fordelagtigt ud fra en bred antagelse om, at der ellers vil opstå miskreditering. Informanterne vil hellere være lukkede og passere, da de gerne vil betragtes som hele, multierfarne mennesker og ikke gennem linsen af neurodivergensen. Der hersker en forestilling hos flere af informanterne om, at hvis de agerer i overensstemmelse med den professionelle frontstagefigur, vil de blive set som hele mennesker. Vi kan konkludere, at nogle neurodivergente stadig oplever stigmatisering på arbejdsmarkedet. Ydermere rummer nogle arbejdspladser de neurodivergente socialarbejdere bedre end andre. Vi kan konkludere, at flere neurodivergente socialarbejdere har en oplevelse af, at det er svært at komme ind på arbejdsmarkedet, og fortrinsretten bliver en stigmatiseringsmulighed frem for en kompensationsmulighed. Vi kan konkludere, at det er forskelligt, om arbejdspladserne ser neurodivergensen som

positiv eller negativ, hvilket har betydning for, hvordan de neurodivergente bliver mødt på og af arbejdsmarkedet.

Vi kan konkludere, at ansvaret for at søge støtte i uddannelsessystemer hviler på den neurodivergente studerende selv. Dette kan være en udfordring for nogle af de studerende, hvorfor kompensationen i stedet kan ske i form af f.eks. gruppearbejde. Dét, at de studerende er åbne om deres neurodivergens, er en nødvendighed for, at uddannelsessystemet kan tilbyde kompensationer. Vi kan konkludere, at kompensationsmulighederne i uddannelsessystemet er manglende og kan tilpasses den enkelte. Vi kan på baggrund af vores analytiske fund ydermere konkludere, at det ikke er muligt at kompensere på samme måde på arbejdsmarkedet som i uddannelsessystemet. Dette pga. at der er en modtager; borgeren, hvis livssituation udgør kerneopgaven i det sociale arbejdes frontlinje. Arbejdsmarkedet har dog flere kompensationsmuligheder gennem den aktive beskæftigelsesindsats, og kun én informant har fået bevilget kompensation efter at have indtrådt på arbejdsmarkedet. Der er i empirien tilfælde af, at en informant er gået i dialog med arbejdspladsen, der kompenserer lokalt, mens andre åbne informanter har oplevet diskriminering og sanktioner. Diskrepansen mellem kompensationsfundene i uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, konkluderer vi, er tydelige, da neurodivergente oplever eller frygter at blive stigmatiseret, når de er åbne omkring neurodivergensen.

Vejlederinformanterne er af den opfattelse, at uddannelsessystemets kompensationssystem forhindrer studerende i praktik i at få et reelt billede af, hvad arbejdsmarkedets krav omfatter ift. at løse kerneopgaverne. Vi konkluderer, at kompensationerne hos informanter hhv. i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet reelt ikke er sammenlignelige, og derfor har informanterne ikke samme udgangspunkt for at kunne håndtere arbejdsopgaverne, fordi de ikke kompenseres. Vi kan konkludere, at flere faktorer spiller ind ift., hvordan de neurodivergente oplever mødet med arbejdsmarkedet. Ydermere at det er forskelligt fra person til person, hvilke udfordringer de oplever. Dette kan være kommunikation med kollegerne, overdrevet engagement, struktur i arbejdet og at deres individuelle tilpasninger kan være svære at imødekomme i det sociale arbejdes felt. Disse udfordringer kan være med til at besværliggøre imødekommelsen af kravene fra praksis. Via vejlederinformanternes perspektiv kan vi konkludere, at uddannede neurodivergente socialarbejdere kan have svært ved at mestre de kompetencer, det sociale arbejdes felt kalder på, hvor den leverede indsats centrerer om borgernes behov. Dette ud fra at arbejdsmarkedet ikke altid kan omsætte den sociale handicapforståelse ift. de neurodivergente socialarbejdere, grundet borgernes berettigelse til modtagelse af en højkvalificeret ydelse. Der kan således opstå en udfordring for de neurodivergente socialarbejdere, når de ønsker at indgå i det

sociale arbejdes felt, hvor kravene kan være svære at honorere. Dette f.eks. med flere pauser eller helt at fravælge specifikke borgere, hvilket kan skabe et større arbejdspress for de resterende kolleger, hvorved der kan opstå en belastende påvirkning af arbejdsmiljøet. I de tilfælde, hvor arbejdsmarkedet kan imødekomme den enkeltes behov, formår neurodivergente socialarbejdere at kunne honorere kravene i arbejdet. Vi kan konkludere, at obligatoriske opgaver i det sociale arbejdes felt kan udgøre en udfordring for neurodivergente socialarbejdere. Det kan f.eks. være deltagelse i personalemøder, kontakt, menneskefyldte situationer, hvilket kan være problematisk på en arbejdsplads, der skal levere en helhedsorienteret indsats.

Vi kan konkludere, at de nyuddannede neurodivergente i mødet med arbejdsmarkedet oplever at have en superpower i form af f.eks. øget empati og større forståelse for borgerne. Men ingen af informanterne italesætter, hvad denne superpower egentlig er i en faglig kontekst. Vi kan konkludere, at flere nyuddannede neurodivergente bruger peer-to-peer i deres arbejde, hvor de bringer deres egen viden om neurodivergens i spil i det sociale arbejdes felt. Virkningen af peer-to-peer afhænger af borgernes modtagelse; enten kan borgerne omsætte informationen ift. sig selv, eller så kan de ikke, og der er utilsigtet skabt en usikkerhed i relationens kvalitet. Vi kan således konkludere, at effekten af peer-to-peer betinges af, at det er meningsgivende for borgerne.

Vi konkluderer, at det for nyuddannede neurodivergente socialarbejdere er en udfordring at honorere kravene i det sociale arbejdes frontlinje, hvis ikke de oplever den rette kompensation.

10 Diskuterende perspektivering

Som erfaret allerede tidligt i specialeskrivningsprocessen viste den evidensbaserede forskning om neurodivergente socialarbejdere sig at være yderst sparsom. Resultaterne fra dette speciale har således ikke skulle passe ind i en prædefineret ramme, da vi i højere grad har fokuseret på at kunne bidrage med ny forskning til området. Særligt den samfundsmæssige og praksisnære relevans har vist sig betydningsfuld, da vores empiriske og analytiske fund peger på, at der – som ellers antaget i dele af vores forforståelser - ikke kan peges på én “synder”. Dette afsnit indeholder vores diskussion med perspektivering til nyuddannede neurodivergente socialarbejders møde med arbejdsmarkedet.

10.1 Skal socialarbejderen standardiseres?

Vi mener at kunne argumentere for, at det danske, fleksible arbejdsmarked kan rumme medarbejdere med neurodivergens alt efter funktionsvariationen. Dette bekræftes også i analysenotatet fra Hans Knudsens Instituttet, hvor 30 % af de adspurgte neurodivergente svarede, at de mener, deres arbejdsplads er godt rustet til yde den nødvendige støtte (Hans Knudsen Institut, 2024: 2). Dog mener vi også at kunne pege på, at frontlinjemedarbejdere inden for det specialiserede socialområde bør være af en støbning, der sætter borgernes behov i centrum. Det sociale arbejde lægger til en vis grad op til en afgrænset autoetnografisk tilgang, hvor socialarbejderen bruger sig selv i de relationelle interaktioner med borgerne. Det kan diskuteres, om grænsen må sættes dér, hvor socialarbejderens egne, private behov for særlig tilpasning, der ikke tillader borgeren i centrum, spændes foran i udførelsen af indsatsen, da der ganske enkelt sker en forsinkelse i håndteringen af en lovbestemt ydelse. Ud fra vores analytiske fund kan det diskuteres, om det sociale arbejde er for alle; dette er genstand for refleksion blandt flere af både informanter og vejlederinformanter. Overvejelserne herom bør tage afsæt i, at man som socialarbejder skal mestre faglige kompetencer som f.eks. robusthed i arbejdet med sårbare borgere, hvor altruisme er et element i robustheden (Mygind, Tange & Andersen, 2017: 20). Dilemmaet opstår i de analytiske fund fra vejlederperspektiverne, der viser, at det ikke altid lykkes for socialarbejderne med neurodivergens. Vi mener ikke, at man skal fravælges solitært pga. neurodivergens, da dette vil være en diskrimination, men i stedet lade selekteringen basere på faglige vurderinger og vilkår i ansættelsen. Der skal være match mellem den neurodivergente socialarbejders kompetencer, og de kvalifikationer arbejdspladsen efterspørger. Vi er bevidste om på baggrund af Goffmans begrebsapparat, at det er op til den enkelte neurodivergente at beslutte sig for at være åben eller lukket ved en ansættelsessamtale.

Ud fra ovenstående argumenterer vi for, at neurodivergente socialarbejdere kan indgå i det sociale arbejdes felt, men vi peger på de udfordringer, det kan give, og set gennem den faglige linse er det essentielt, at borgerens behov går forud for neurodivergensens behov. Vi bemærker yderligere, at der ikke bliver tale om standardisering af socialarbejderne, men i stedet en tidlig opmærksomhed på, hvor den neurodivergente socialarbejders ressourcer bedst kan inkluderes i det sociale arbejdes felt.

10.2 En mellemstation

Hvem skal bestemme, hvordan den neurodivergente socialarbejders ressourcer anvendes bedst? Vi finder, at spændet mellem kompensationsydelser i uddannelsesregi vs. arbejdsmarkedet er for massivt til, at ansvaret kun kan placeres ved den ene eller anden aktør. Det kan diskuteres, om uddannelsesinstitutionerne fra centralt hold er klædt på til at kunne håndtere studerende med neurodivergens, uden der bliver tale om, at de studerende “lulles ind” i hensyn og kompensationer udelukkende med færdiggørelse af uddannelsen for øje. Det kan inden for det sociale arbejde diskuteres, om neurodivergente bliver kompenseret i en sådan grad i uddannelsessystemet, at det ikke er muligt at udføre det stykke arbejde de egentlig uddanner sig til.

Tilsvarende bør arbejdsmarkedet i erkendelse af, at flere og flere registrerede diagnosticerede melder sig klar til ordinært arbejde, påtage sig rollen som pioner ved oprettelse af en ny og tilpasset fokusering på et inkluderende arbejds- og læringsmiljø, der ikke sætter den neurodivergente i et dilemma om, hvorvidt pågældende skal være åben eller ej. Ydermere kunne en åbenhed fra arbejdsmarkedet om mulige tilpasninger være frugtbar, som det også ses i analysenotatet fra Hans Knudsens Instituttet, hvor de neurodivergente selv har forslag til konstruktive tilpasninger (Hans Knudsens Instituttet, 2024: 2).

Vores analytiske fund peger på, at der blandt de neurodivergente socialarbejdere hersker en oplevelse af en superpower, en øget empati og forståelse for en bestemt målgruppe inden for det specialiserede socialområde. Hvorfor ikke få organiseret brugen af denne superpower, så en hel medarbejderstab kan få glæde af diversiteten i ressourcer f.eks. ved, at den neurodivergente medarbejder ifm. sin ansøgning mødes i, hvilke forslag pågældende selv har til at elevere medarbejderstabens kendskab til superpoweren? Det kan diskuteres, om et positivt syn på neurodivergens og de neurodivergentes åbenhed kan tjene som en kompetence ind i det sociale arbejdes felt.

Vi kommer ikke uden om, at uddannelsessystemet har én agenda og arbejdsmarkedet en anden, hvilket også ses i vores analytiske fund. For at mindske det clash, der er bekræftet i vores

empiri, kunne der evt. etableres en form for diskursiv mellemstation, så den åbenhed om neurodivergensen, der hersker i uddannelsessystemet, omformateres til noget andet end lukkethed og den udskældte fortrinsret. Det kan derfor diskuteres, om der skal være en bedre overgang for neurodivergente studerende mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, så dette bliver en succesfuld transition.

11 Handleforslag

Med udgangspunkt i vores analytiske fund og erkendelse af, at der mangler opmærksomhed og handling i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked mhp. matchet mellem arbejdsmarkedets indretning og de nyuddannede neurodivergentes kompetencer og behov, har vi fundet det nødvendigt at tænke arbejdsmarkedets aktører ind i uddannelsesforløbene. Aktørerne skal fungere som legitime bedømmere ved afprøvning af de neurodivergente studerendes praksiskompetencer.

Regeringen vedtog 8. marts 2025 en ny uddannelsesreform, hvor professionsuddannelserne forkortes, men iflg. Regeringen gøres uddannelserne både mere attraktive, og den faglige kvalitet styrkes. Tilgangen omfatter mere praktik i uddannelserne, og der skal være en tydelig sammenhæng mellem undervisning og praktik. Regeringen tilkendegiver, at uddannelsesstederne skal have uddannede praktikvejledere, der yder løbende vejledning (Regeringen, 2025). Vi vedkender os visionen om, at der skal flere praktikker ind i visse professionsuddannelser, og at én af disse praktikker kan eksekveres tidligt i uddannelsesforløbet. Dette så de studerende bliver ”testet” i, om de kan honorere de nødvendige kompetencer, med den nødvendige vejledning, da det foregår i uddannelsesforløbet. Dette kunne f.eks. iværksættes med større fokus på og en kraftigere præcis betoning af de reelle kompetencer, arbejdsmarkedet har brug for, at de studerende uddannes til at skulle honorere. Vi foreslår derfor konkret, at der i den nye uddannelsesreform indskrives, at uddannede praktikvejledere har ansvaret for studerendes læring i praktikkerne. Yderligere bør der indskrives, at praktikvejlederne, på lige fod med uddannelsesinstitutionens eksaminatorer, skal vurdere om, de studerende har indfriet læringsmålene, og at denne vurdering tillægges stor værdi. Vi forslår ydermere, at de praktiske færdigheder vægtes højere.

Jf. Handicapkonventionen er der selvbestemmelse ift. valg af uddannelse uden diskrimination ved f.eks. selektering grundet neurodivergens (Det Centrale Handicapråd, 2017). Selektionen

ville, ved realisering af ovenstående forslag forekomme uden diskrimination, hvis de neurodivergente studerende ikke kan honorere kravene fra praksis ved eksamination. Vores tanke med selektering er ikke at afskrive neurodivergente i det sociale arbejdes felt, men blot et øget fokus på praksis og de borgere, der er modtagere af det sociale arbejde.

12 Litteraturliste

Aktivloven: Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik LBK nr. 808 af 25/06/2024

Bang, og Hougaard, (2014). Trumfkort eller Sorte per? – om diagnoser og social identitet. Ulfborg: Hougaards forlag.

Bekendtgørelse af FN-konvention af 13. december 2006 om rettigheder for personer med handicap BKI nr. 20 af 15/11/2017

Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. LBK nr. 108 af 03/02/2020

Bekendtgørelse af lov om specialpædagogisk støtte ved videregående uddannelser m.v. LBK nr. 1507 af 07/12/2022

Bekendtgørelse om adgang, indskrivning og orlov mv. ved Undervisningsministeriets videregående uddannelser BEK nr. 87 af 07/02/2011

Bentzen, J., og Nielsen, L. T., (2021). *Tal og fakta om psykisk sygdom i Danmark*. Psykiatrifonden.

Bonfils, I., S., Kirkebæk, B., Olsen, L. & Tetler, S. (2013). *Handicapforståelser mellem teori, erfaring og virkelighed*. København: Akademisk Forlag.

Brandi, U. & Sprogøe J. (2019). *Det magiske øjeblik - Kvalitativ analyse skridt for skridt*. København: Hans Reitzels Forlag.

Brinkmann, S. (2025a). *Derfor er antallet af ADHD-diagnoser eksploderet*.
<https://www.altinget.dk/artikel/brinkmann-midt-i-al-harmen-over-frederiksberg-influencer-drukede-et-helt-centralt-spoergsmaal> Sidst besøgt d. 18-05-25

Brinkmann, S. (2025b). Etik i en kvalitativ verden. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (red). *Kvalitative metoder – En grundbog*. (s. 591-610). København: Hans Reitzels Forlag.

Brinkmann, S. & Petersen, A. (2015). Diagnoser i samtiden – En introduktion. I S., Brinkmann & A., Petersen. *Diagnoser – Perspektiver, kritik og diskussion* (s. 7-13). Aarhus: Forlaget Klim.

Brinkmann, S. (2015). Diagnoser som epistemiske objekter. I S. Brinkmann og A. Petersen (red.) *Diagnoser – Perspektiver, kritik og diskussion* (s. 37-58). Aarhus: Forlaget Klim.

Børne- og Undervisningsministeriet. 2025.

[Den kommunale ungeindsats | Børne- og Undervisningsministeriet](#) Sidst besøgt den 16-02-2025.

Christensen, M. (2022). I Christensen, M., Jørgensen, R. E., Lysen, N. H. & Rosenberg, C. (red.), *Videnskabsteori og socialt arbejde – en grundbog* (s. 115-134). Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Danneris, S. & Monrad, M. (2018). Litteraturgennemgang. Kapitel 2 i Olesen, S. P. & Monrad, M (Red. *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 61-82). København: Hans Reitzels Forlag.

Databeskyttelsesloven: (<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/289>).

Sidst besøgt 19-05-2025

Det Centrale Handicapråd. 2017. *FNs Handicapkonvention*.

Goffman, E. (2021). *Stigma*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Goffman, E. (2014). *Hverdagslivets rollespil*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Hagelquist, J. Ø. (2014). Mentaliseringsbaseret pædagogik og STORM-modellen i Hagelquist, J. Ø. & Skov, M. K. (15-66 Mentalisering i pædagogik og terapi. København: Hans Reitzels Forlag.

Hans Knudsen Instituttet. (2024). *Neurodivergens på job*. Hans Knudsens Instituttet.

Hein, H. H. (2019). *Motivation – Motivationsteori og praktisk anvendelse*. København: Hans Reitzels Forlag.

Ingemann, H. J., Kjeldsen, L., Nørup, I. & Rasmussen, S. (2022). *Kvalitative undersøgelser i praksis – Viden om mennesker og samfund*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Jappe, E. (2013). *Håndbog for pædagogstuderende* (9. udg., 1. E-bogsudgave). København: Frydenlund

Jensen, S. (2023). *Psykologi i socialt arbejde – en grundbog*. København: Hans Reitzels Forlag.

Jespersen, P. K. (2008): De professionelle, fagbureaukratiet og omstilling i den offentlige sektor. (s. 78-98). I T. Bømler (red.). *Sociale organisationer i en omstillingstid*. København: Hans Reitzels Forlag.

- Johnsen, R. & Christiansen, M. B. (2015). Lidelsens billedbog – diagnosernes brug i hverdagssproget. I S. Brinkmann og A. Petersen (red.) *Diagnoser – Perspektiver, kritik og diskussion* (s. 271-290). Aarhus: Forlaget Klim.
- Katznelson, N., Pless, M. & Görlich A. (2022). *Mistrivsel i lyset af tempo, præstation og psykologisering – Om ny udsathed i ungdomslivet*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Kilgus, M. D. & Rea, W. S. (2014). Introduction: Clinical decision making. I: M. D. Kilgus & W. S. (red), *Essential Psychopathology Casebook*. New York: W. W. Norton & Co.
- Kristiansen, S. (2007). Etik og Feltarbejde. I R. Antoft, M. H. Jacobsen, A. Jørgensen & S. Kristiansen (s. 226-248). *Håndværk & Horisonter – Tradition og nytænkning i kvalitativ metode*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview – Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. 1996.
- Madsen, K. B. (1975). *Motivation, trivsel og arbejde*. Banner og Korch.
- Mygund, M., Tange, N. & Andersen, F. Ø. (2017). Introduktion til robusthed i praksis. I M. Mygund & F. Ø. Andersen (red.) (s. 7-30). *Robusthed i praksis – Individuelt og kollektivt*. København: Forlaget Mindspace.
- Møller, I. H. (2016). De fire socialreformer i moderne tid. I Møller, I. H. & Larsen, J. E. *Socialpolitik*. (s. 93-127). København: Hans Reitzels Forlag.
- Nielsen, S. B & Bøje, J. (2017). Forståelser af nyuddannedes kvalifikationer, udfordringer og orienteringer i pædagogarbejdet. I S. B. Nilsen OG J. Bøje (red.) (s. 53-66). *Attraktiv på papiret? Nyuddannede pædagoger mellem akademisering, evidens baseret professionalisering og omsorgsfuld praksisudvikling*. Roskilde: Roskilde Universitet.
- Nielsen, S. B. (2017) Attraktiv på papiret? - De nyuddannedes håndteringer af pres fra ny ledelsesorganisering, markedsføring og serviceorientering i praksis. I S. B. Nilsen og J. Bøje (red.) (s. 219-234). *Attraktiv på papiret? Nyuddannede*

pædagoger mellem akademisering, evidens baseret professionalisering og omsorgsfuld praksisudvikling. Roskilde: Roskilde Universitet.

Olesen, S. P. (2018). Analysestrategi. I Monrad, M & Olesen, S. P. (red), *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 145-170). København: Hans Reitzels Forlag.

Pedersen, O. K. (2012). *Konkurrencestaten*. København: Hans Reitzels Forlag.

Pedersen, O. K. (2018). *Reaktionens tid – Konkurrencestaten mellem reaktion og reform*. København: Informations Forlag.

Petersen, A. (2016). *Præstationssamfundet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Psykiatrifonden: (2023). *Psykisk sygdom og arbejdsmarkedstilknytning*.

<https://psykiatrifonden.dk/viden/fakta-forskning/tal-fakta-om-psykisk-sygdom-danmark-2023/psykisk-sygdom#:~:text=Personer%20med%20psykiske%20sygdomme%20gennemsnitligt%20har%20markant,grad%20kan%20inkludere%20mennesker%20med%20psykisk%20sygdom>. Sidst besøgt 24-05-25

Regeringen 2025: [aftale-om-reform-af-professionsbachelor-og-erhvervsakademiuddannelser.pdf](#). Sidst besøgt 18-05-2025

Retssikkerhedsloven: Bekendtgørelse af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område LBK nr. 261 af 13/03/2024

Rienecker, L. & Jørgensen, P. S. (2017). *Den gode opgave*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Rosa, H. (2014). *Fremmedgørelse og acceleration*. København: Hans Reitzels Forlag.

Rose, N. (2015). Hvad er diagnoser til for? I S., Brinkmann & A., Petersen (red). (s. 17-36). *Diagnoser – Perspektiver, kritik og diskussion*. Aarhus: Forlaget Klim.

Serviceoven: Bekendtgørelse af lov om social service LBK nr. 155 af 11/02/2025

Slim, B. (2016). Medborgerskab, diversitet og køn. I Møller, I. H. & Larsen, J. E. (red.), *Socialpolitik*. (s. 209-234). København: Hans Reitzels Forlag.

Social- og Boligministeriet: [De danske grundprincipper på handicapområdet - Social- og Boligministeriet](#) Sidst besøgt 22-05-2025

Specialisterne (2021). Ordforklaring: neurotypisk, neurodivergent og neurodiversitet.

<https://dk.specialisterne.com/ordforklaring-neurotypisk-neurodivergent-og-neurodiversitet/> Sidst besøgt 12-05-2025

Sygedagpengeloven: Bekendtgørelse af lov om sygedagpenge LBK nr. 97 af 29/01/2025

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. 2022. *Bedre vilkår for studerende med funktionsnedsættelser - Afrapportering fra Arbejdsgruppen for studerende med funktionsnedsættelser.*

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. 2025. [Handicaptillæg | SU](#) Sidst besøgt 16-02-2025.

Aadland, E. I. (2000) *Etik dilemma og valg*. Dansk Psykologisk Forlag A/S.

13 Bilag

13.1 Bilag 1: Opslag til søgning af informanter

“Vi søger socialrådgivere og socialpædagoger som informanter.

DEL GERNE

Vi er tre specialestuderende på kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde AAU.

Vi vil gerne undersøge, hvordan nyuddannede socialrådgivere og socialpædagoger, der har psykiske funktionsnedsættelser (dog ikke dysleksi), har oplevet mødet med arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Vi er interesseret i at tale med jer, der er uddannede indenfor de sidste 4 år. Henvend dig gerne, selvom du ikke er i eller har haft job endnu.

Skriv en mail til agusta23@student.aau.dk, eller kontakt mig pm hvis du ønsker at deltage og vi vender tilbage.

Mange hilsner Andrea, Julie og Lina.”

13.2 Bilag 2: Interviewguide til brugerinformanter

Problemformulering:

Hvordan oplever nyuddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere mødet med arbejdsmarkedet i konteksten af det sociale arbejdes felt?

Præsentation og interview formål	Hvem er vi?	Gruppen består af: Andrea, Lina og Julie Vi er i gang med at skrive vores speciale på kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde
	Formålet med interviewet	Formålet med interviewet er at få din oplevelse af at studere og mødet med arbejdsmarkedet når man har psykiske udfordringer. Interviewet er inddelt på to forskellige områder. Udfordringer på uddannelse og eventuelle støtte behov. Herudover mødet med arbejdsmarkedet, som er det vi vil fokusere mest på.
	Rollefordeling	X's opgave er at stille spørgsmål. Y's opgave er det praktiske i forhold til at hjælpe med tiden og eventuelt stille yderligere spørgsmål.
Rammerne for interviewet	Varighed	Interviewet tager cirka 30-45 minutter.
	Samtykkeerklæring og optagelse.	Vi vil først gerne høre, om du samtykker til, at vi må bruge dine udtalelser i forbindelse med vores speciale. Du har ret til at trække dit samtykke tilbage inden aflevering. Vi vil også høre, om du samtykker til, at interviewet bliver lydoptaget. Optagelsen vil derefter blive trans-

	Anonymisering Yderligere opmærksomhedspunkter	skriberet og anvendt i specialet. Optagelserne vil blive slettet efter aflevering Du vil blive anonymiseret/pseudonymiseret, hvilket vil sige dit navn og det du fortæller, ikke kan associeres med dig. Yderligere gælder dette hvis du angiver arbejdsplads, kollegaer eller andre. Du må sige til undervejs, hvis der er noget du er i tvivl, eller hvis der er noget du har behov for at vi skal uddybe. Du kan altid sige til, hvis der er noget du ikke ønsker at svare på, eller ønsker at interviewet skal stoppe.
Præsentation af Informant	Informanten præsenterer sig selv	1: Hvad er du uddannet som? 2: Hvornår er du uddannet? 3: Hvilken diagnose har du og hvornår har du fået din diagnose?
Kategori	Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Uddannelse	Udfordringer i uddannelses-systemet med psykiske udfordringer?	1: Var du diagnosticeret under uddannelse? 2: Tog du uddannelsen på normeret tid? 3: Modtog du kompenserende ydelser/støtte eller fik du dispensationer under uddannelse?

		Ja - Hvilke? Nej – var du ikke berettiget til det? Uddyb, hvis du var berettiget til det? 4: Hvilke udfordringer oplevede du under din uddannelse grundet din diagnose? 5: Hvilket behov har du for at italesætte dine udfordringer? (skam/særbehandling) -og hvorfor? 6: Har du haft nogle særlige hensyn, da du var i praktik? (hvilke, eller var der ikke et behov) 7: Hvordan var dit møde med praksis under dit studie?
Overgangen fra studie til arbejdsmarkedet	Hvordan er perioden efter endt uddannelse oplevet? Fortæller du, at du har en diagnose, bliver du ikke kaldt ind? Et statistisk blik: Nogen har en oplevelse af, at hvis de har søgt 10 jobs, opstår følelsen af at rende panden mod muren.	1: Hvilke overvejelser gjorde du dig om at indgå i et job som socialrådgiver/socialpædagog ift., at du har en psykisk diagnose? 2: Hvor mange jobs søgte du / eller har du søgt, inden du fik en ansættelse? 3: Hvad gjorde du for få kontakt til arbejdsmarkedet / arbejdsgiverne? Hvad gjorde du i de konkrete situationer? (Ringede du, fortalte du om din diagnose?)

		4: Har du gjort brug af fortrinsret? (hvorfor) 5: Fortalte du til jobsamtaler om dine udfordringer eller diagnoser? (hvordan blev det mødt?) 6: Var der noget, som overraskede dig i ansøgningsprocessen? • Var der noget, som du fandt udfordrende?
Mødet med arbejdsmarkedet	Hvordan opleves det at arbejde med en funktionsnedsættelse i det sociale arbejdes felt?	1: Er du i arbejde nu, og hvad arbejder du med? 2: Hvordan er oplevelsen af at være på arbejde ift. din psykiske diagnose? ○ Hvad er du opmærksom på? ○ Hvad oplever du af udfordringer? ○ Hvad har overrasket dig? 3: Hvilke tanker har du gjort dig ift. at arbejde med borgere med samme funktionsnedsættelse, som du selv har? 4: Kan du beskrive hvilke fordele og ulemper din diagnose har i dit arbejde? 5: Hvordan oplever du at honorere de krav, der stilles til dig på dit arbejde? (obs på, om diagnosen er en del af forklaringen). (Kan du overkomme travlhed?)

		6: Har du brug eller har du haft brug for støtte til at udføre dine arbejdsopgaver? (eks personlig assistance/mentor ordning) 7: Har du nogle skånehensyn? (de andre i organisationen skal tage hensyn til) 8: Hvordan har du oplevet dine udfordringer påvirker din arbejdsindsats? (overskud, balance mellem privat- og arbejdsliv, påvirker borgerne udfordringer dine udfordringer i dit arbejde). 9: Har du oplevet forskelsbehandling på din arbejdsplads? (overdrevet hensyntagen, stigmatisering, eksklusion/inklusion)
Refleksion	(mulighederne for at indgå forskellige ift. f.eks. krav, kompensation)	1: Hvordan oplever du at uddannelsessystemet kan rumme personer med psykiske udfordringer? 2: Hvordan tænker du personer med psykiske udfordringer kan støttes i mødet med arbejdsmarkedet? 3: Hvordan oplever du at arbejdsmarkedet kan rumme personer med psykiske udfordringer?

13.3 Bilag 3: Interviewguide til vejlederinformanter

Problemformulering:

Hvordan oplever nyuddannede neurodivergente pædagoger og socialrådgivere mødet med arbejdsmarkedet i konteksten af det sociale arbejdes felt?

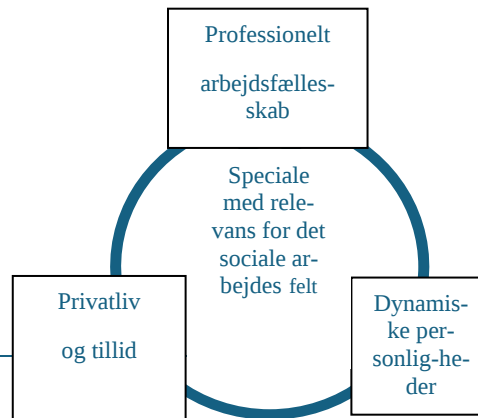
Præsentation og interview formål	Hvem er vi?	Gruppen består af: Andrea, Lina og Julie
	Formålet med interviewet	Vi er i gang med at skrive vores speciale på kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde Formålet med interviewet er at få din oplevelse af at studere og mødet med arbejdsmarkedet når man har psykiske udfordringer. Interviewet er inddelt på to forskellige områder. Udfordringer på uddannelse og eventuelle støtte behov. Herudover mødet med arbejdsmarkedet, som er det vi vil fokusere mest på.
	Rollefordeling	X's opgave er at stille spørgsmål. Y's opgave er det praktiske i forhold til at hjælpe med tiden og eventuelt stille yderligere spørgsmål.
Rammerne for interviewet	Varighed	Interviewet tager cirka 30-45 minutter.
	Samtykkeerklæring og optagelse.	Vi vil først gerne høre, om du samtykker til, at vi må bruge dine udtalelser i forbindelse med vores speciale. Du har ret til at trække dit samtykke tilbage inden aflevering. Vi vil også høre, om du samtykker til, at interviewet bliver lydoptaget. Optagelsen vil derefter blive transkriberet og anvendt i specialet. Optagelserne vil blive slettet efter aflevering.
	Anonymisering	Du vil blive både anonymiseret/pseudonymiseret, hvilket vil sige dit navn og det du fortæller, ikke kan associeres med dig. Yderligere gælder dette hvis du angiver arbejdsplads, kollegaer eller andre.

	Yderligere opmærksomhedspunkter	Du må sige til undervejs, hvis der er noget du er i tvivl, eller hvis der er noget du har behov for at vi skal uddybe. Du kan altid sige til, hvis der er noget du ikke ønsker at svare på, eller ønsker at interviewet skal stoppe.
Præsentation af vejlederinformant	Informanten præsenterer sig selv	1: Hvad er du uddannet som? 2: Hvor længe har du været uddannet? 3: Hvilke studerende er du praktikvejler for? 4: Hvor længe har du været praktikvejleder?
Kategori	Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Uddannelse	Udfordringer i uddannelses-systemet med psykiske udfordringer?	1: Hvor mange studerende har du haft i praktik, der har haft psykiske diagnoser eller udfordringer? (cirka tal) 2: Hvilke diagnoser, har du oplevet, de studerende har haft i praktik ved jer? 3: Hvilke udfordringer oplever du, de studerende med psykiske udfordringer har i praktikken? 4: Hvilke udfordringer oplever du ved at have praktikanter med psykiske udfordringer? (Konsekvenser for

	Har de studerende vanskeligt ved at skelne/prioritere mellem egne og andres behov?	borgere, kollegaer, samarbejde, driften/travlhed/arbejdsmiljø) 5: Kan praktikstedet honorere disse udfordringer og hensyn, som praktikanterne har? 6: Hvordan honorerer de studerende med psykiske udfordringer de krav, der er i praktikken? (generelt eller borgernes behov) 7: Har du oplevet studerende ikke var egnet i praksis, men har bestået praktikken? • Hvis ja, hvilke dilemmaer opstår i dette? 8: Har du haft studerende med psykiske udfordringer, der kan have svært ved at imødekomme borgernes behov grundet deres egne udfordringer? - og hvordan har du oplevet dette? 9: Hvad gør I, hvis den studerende ikke kan honorere de krav der er i praksis?
Personer med neurodivergens og deres møde med arbejdsmarkedet	Hvordan opleves det at arbejde med en funktionsnedsættelse i det sociale arbejdes felt?	1: Hvordan oplever du, at færdiguddannede socialpædagoger / socialrådgivere med psykiske udfordringer er parate til at indgå på arbejdsmarkedet?

	Refleksioner	2: Har du kollegaer med psykiske udfordringer, der er ansat med kompenserende ydelser eller særlige skånehensyn? Hvordan er det arbejde med dem? (skal der tages særlige hensyn?) Hvis ja: • Oplever du kollegaers psykiske udfordringer har betydning/konsekvenser for de borgere, som I arbejder med? • Har du oplevet at kompensere for kollegaer, der ikke har kunnet honorere egne arbejdsopgaver? 3: Hvilke dilemmaer ser du i at være uddannet socialpædagog eller socialrådgiver og have psykiske udfordringer og skulle varetage opgaver i det sociale arbejdes felt?
--	--------------	---

13.4 Bilag 4: Kontrakt for arbejdsfællesskab



Værdigrundlag

Vi er alle en ressource for samarbejdet og produktet. Vi indgår i et arbejdsfællesskab, hvor vi kommunikerer behov for sparring og fælles refleksion ud i gruppen. Vores arbejdsfællesskab er stærkt tillidsbaseret og bygger på åben, nysgerrig og ærlig kommunikation. Vi indgår i faglige diskussioner og drøftelser med plads til forskellighed og argumentation med henblik på fælles forståelse mod fælles mål til fælles problemløsning.

Ambitioner

Vi har tillid til hinandens konstruktive arbejdsindsats. Vi indgår i arbejdsfællesskabet ud fra en kollektiv bevidsthed om, at vi skaber rammer, aftaler og tydelighed, så vi kan balancere privat-, arbejds- og studieliv på den mest hensigtsmæssige måde. Ambitioner for kvalitet af specialet er højt, hvilket forstås på den måde, at specialet skaber relevant viden til praksis, og at de faglige ambitioner er høje i forhold til eksamensvotering.

Arbejdsmetode

Vi leverer hver især en arbejdsindsats, hvor vi trækker på hinandens styrker og ønsker om særlige opgaver og afsnit. Vi arbejder målrettet efter fælles forståelse for afsnittenes skriftlighed på baggrund af faglige diskussioner. Afsnittene fordeles ud på den enkelte og der samskrives efterfølgende. Vi skriver ikke opgaven "i kor", men der er forudgående konsensus om indhold. Ændringer, større rettelser, forslag m.v. farvekodes og der foretages ikke sletning uden enighed. Vi anvender Teams som virtuelt møderum i tilfælde af, vi ikke kan mødes fysisk. Teams er platformen for kalender og depot for filer og øvrige bidrag til specialet. Filer udgøres af afsnit og et særligt dokument for "deporterede". Øvrige bidrag udgøres af inspirationer, artikler, empiri, m.v.

Konkreter

Vi har igennem hele specialet altid fokus på referencer og litteraturliste, der altid er tilpasset aktuelt indhold. Vi anvender APA-vejledningen 7.0 uden gradbøjning af reglerne.

Vi orienterer hinanden pr. besked, når den enkelte lægger noget i Teams – det forventes ikke, at alle tjekker Teams i ensartet frekvens, medmindre man modtager orientering.

Vi evaluerer løbende på samarbejdet, arbejdsindsatsen, kalender m.v. i fællesskab. Vi ønsker, at den refleksive tilgang kan bidrage til den obligatoriske portfolioopgave.

Lina Skov

Julie Nørlev

Andrea Gustafsson-Willander

13.5 Bilag 5: Portfolio

Vores specialegruppe bestod af tre kvinder, hver uddannet og erfaren inden for det sociale arbejdes felt, dog inden for to forskellige professioner, hhv. socialpædagog og socialrådgiver. Allerede på 1. semester af kandidatuddannelsen i socialt arbejde hilste vi på hinandens styrker og svagheder i mindre gruppearbejder. På baggrund af vores øgede kendskab til hinanden lå det os ikke fjernt at indgå et professionelt arbejdsfællesskab med specialeskrivning som omdrejningspunkt.

Vi har undervejs i specialeskrivningsprocessen opnået en både individuel og dyberegående forståelse af, at de forskellige professioner inden for det sociale arbejdes felt skal have blik for hinandens fagligheders styrker og svagheder og via denne erkendelse, kan der efterfølgende opstå den efterspurgte synergiske effekt i form af eleveret socialt arbejde, der kan stå distancen både teoretisk, praktisk og videnskabeligt.

Vores individuelle rejse mod akademisering har manifesteret sig gennem 4. semester, hvor vi ud over at være ”kolleger” for hinanden i arbejdsfællesskabet også har været vidner til hinandens forforståelser, forskellige faglige og personlige bevæggrunde for at færdiggøre kandidatuddannelsen i socialt arbejde. Fra første gruppemøde slog vi i fællesskab fast, at dette speciale var en høj prioritet båret af høje ambitioner og med dette fælles mål for øje, har vi ikke haft behov for yderligere forventningsafstemninger. Det overordnede fokus har for os været tydeligt gennem hele processen og vi har erfaret, hvordan det fælles fundament for vores arbejdsfællesskab har fungeret som et filtreringssystem i forhold vores prioriteringer.

Inden specialets begyndelse udformede vi en skriftlig kontrakt for arbejdsfællesskabet med de forventningsafstemninger, vi havde til samarbejdet (se bilag 4). Helt konkret har vi været strukturerede i forhold til al planlægning og tidsstyring. Vi har været konsekvente med at have processtyring omkring praktiske forhold til gruppe- og vejledningsmøder, og vi har til hvert gruppe- og vejledningsmøde haft en dagsorden og tilhørende referat. Den styrede arbejds metode er ikke ny for os, da vi alle har været i uddannelse og på arbejdsmarkedet med deadlines, men specialeprocessen var ny for os. Vi havde en antagelse om, at med fire måneder til speciealarbejdet, så var det nødvendigt med denne konsekvente tilgang, hvilket gjorde, at vi på intet tidspunkt har været i tidsnød eller i konflikt med hinanden. Metoden med tids- og processtyring har styrkes vores kompetencer til lignende arbejdsprocesser som f.eks. projektledelse.

Med afsæt i vores bacheloruddannelser og de foregående tre semestre, besad vi den teoretiske grundforståelse for vores fagprofessioner og operationalisering heraf. Gennem specialeskrivningen har vi bevidst opsøgt at forfine vores indsigt i og forståelsen for det sociale arbejdes kontekster; dette konkretiseret ved et oplevet mere emanciperende arbejdsfællesskab. Vores tilgang til specialet har været præget af et fælles virkemiddel i form af at bidrage med ny forskning på et ungt og udforsket felt, som vi i hver vores arbejdsrelaterede kontekster har hilst på og dermed skabt vores egen forforståelse af. Disse har ikke nødvendigvis stemt overens og harmoniseret fuldstændigt, men vi erkendte de nødvendige overlap, der var toneangivende for at konstruere et frugtbart arbejdsfællesskab. Dette har bidraget til vores blik for, at forskellighed i faglighed kan skabe en styrket indsats, særligt når både succeskriterier og faldgruber identificeres og italesættes.

Hvad angår vores analytiske kundskaber har disse i særdeleshed stået på forrige semestres oplevelser og erfaringer. Det er ingen hemmelighed, at vi som praktikere havde vores eget sprog for, i hvilken grad situationelle kontekster bør analyseres, før vi griber ind. Her har vi haft som fælles løftestang, at analytikken i specialet har haft mere dybde end bredde, og vores fælles teoretiske baggrundsviden mødte klangbund i form af muligheden for at diskutere på et forhøjet niveau, hvor vi individuelt bragte vores egne argumenter på bordet, og herigennem støbte specialets analytiske fundament.

Gang på gang har vi måttet se i øjnene, at der i arbejdsfællesskabet er opstået agurketidsliggende tilstande, hvor et specifikt og til tider smalt, kødløst emne er blevet dyrket i mangel på at få greb om det større billede, altså hvor vi har eftersøgt vores *smoking gun*. Det har medført, at selv de mindste og umiddelbart ubetydelige detaljer har været genstand for debat. Vi har indset, at dette er vendt fra en lille frustration til en styrke, da den løbende debat har sendt os ad kreative flowskrivningsstier. Ligeledes har vi også måttet se i øjnene, at det gælder for den akademiske kreativitet, at man nok går ud af stier, men det er lige så afgørende, at man kommer hjem igen. Vores – med eget interne udtryk – popcornhjerner har ført os ud ad flere stier end oprindeligt forudset, men det har i høj grad løftet vores blik for diktomien i organiseret kreativitet.

Ved fælles hjælp er vi blevet forsikrede om, at det er omsonst at fastsætte termene ”rigtigt/forkert” i en specialeskrivningsproces, da bagtæppet for vores arbejdsfællesskab var karakteriseret ved, at vi var i proces og vores processer var forskellige. Dette blev i særdeleshed synligt ved

fremkomsten af behov for eksplicitte tidsestimater, kalenderaftaler, mindmaps og procesplan(er). Da vi indgik arbejdsfællesskabet, gav vi håndslag på, at uenigheder gerne måtte eksistere, men ikke fjerne fokus fra det, der egentlig var omdrejningspunktet. Gruppemedlemmerne med periodevis behov for minutiøs planlægning organiserede selv den del, og gruppemedlemmerne med periodevis behov for minutiøs diskussion og forventningsafstemning organiserede selv den del. Tillid til hinandens evner og dedikation var en ikke ubetydelig faktor, men for os var denne allerede eksisterende inden tilblivelsen af arbejdsfællesskabet. Vi anser synlighed, forventningsafstemning, psykologisk tryghed og hyppig kombineret med grundig kommunikation for de afgørende succeskriterier, vores specialeskrivningsproces har været båret af.

Lina:

Samarbejde

Jeg har mange års erfaring med tværfagligt og tværprofessionelt samarbejde i praksis samt konstruktivt pbl-samarbejde under mine to professionsbacheloruddannelser. Efter 1. semester på kandidatuddannelsen var jeg klar til at afskrive arbejdsfællesskabet i det pbl-samarbejde grundet for mig opslidende og ikke konstruktive forhandlinger om magtpositioner, da jeg ikke vil gå på kompromis med at hæmme egen faglige læring og udvikling. Heldigvis var der fra 2. semester mulighed for selv at være medskabere af samarbejdet, hvor forhandlingen for mig udsprang af ambitioner, interesser og personlige værdisæt, hvilket også var tilfældet for specialegruppen. Vekselvirkningen mellem ambitioner, interesser og personlige værdisæt har gjort, at samarbejdet har foregået i et aftalt læringsrum med fælles videndeling, faglige drøftelser, kritisk konstruktiv feedback og fælles beslutninger med fokus på det faglige arbejde. Dertil har der været psykologisk tryghed til meningsdrøftelser og private udfordringer, der til tider opstår i livet og påvirker fællesskabet, hvilket for mig har gjort, at jeg har kunnet stole trygt på samarbejdet. Konkret har det vist sig, at vi som forskellige individer præsterer på forskellige måder og tempi, men slutprodukter har været af en kvalitet, som kun et fællesskab kan skabe, da vi blev klogere ud fra fælles forståelser, fælles problemløsning og fælles mål.

Læring og faglig profil

Mit sigte med kandidatuddannelsen har hele tiden været, at jeg vil arbejde med udvikling af grupper af mennesker og helst indenfor uddannelsesfeltet. Alternativt kunne en placering i et job på organisk niveau i en større offentlig organisation være et mål, hvor opgaveløsning med projekter eller projektledelse være ønskeligt. Mine kompetencer har jeg styrket som kandidat i socialt arbejde ift., at jeg mere sikkert arbejder med Blooms øverste taksonomiske niveauer:

Analyse, syntese og vurdering af litteratur i relation til empirien, hvilket jeg har haft som et fokus gennem hele min akademiske læringsproces. Dette koblet til mange års praksiserfaring, hvor jeg i de 17 år har arbejdet med ledelse, gør, at jeg vurderer mig kompetent til at lede videnstunge projekter sikkert. Gruppesamarbejde har desuden bidraget positivt til udvikling af denne kompetence. Min faglige profil har jeg styrket dels som studievejleder på socialrådgiveruddannelsen og på kandidatuddannelsen i socialt arbejde og dels under mit POF på socialrådgiveruddannelsen på AAU, hvor jeg indgik i undervisningen og som med-vejleder af studerende. I begge kontekster mødte jeg overraskende mange psykisk sårbare studerende. Derfor har mit sigte i specialet været at undersøge og lære, hvordan disse studerende tænker og agerer, for at jeg bedre kan forstå dem i mit forhåbentlige kommende job. Undervisning og offentlig organisation er felter, hvor jeg kan udvikle mig fagligt i takt med, at f.eks. socialpolitikken forandrer sig løbende, hvilket er et incitament til, at jeg aldrig kommer til at gå i stå ift. læring. Læring er for mig on-going i takt med at leve.

Julie:

Gennem kandidatuddannelsen har jeg oplevet et løft af mine kompetencer i forhold til akademisk arbejde og skrivning, hvilke har udviklet sig løbende for hvert semester. Undervisningen, og især projekterne, har givet mulighed for fordybelse på baggrund af præsenteret og selvvalgt litteratur, teorier, og metoder. At få lov til at dykke ned i en specifik problemstilling og komme i dybden med denne, har givet mig nye perspektiver og forståelser inden for det sociale arbejde. Ydermere har jeg gennem projekterne fået indsigt i områder og målgrupper, jeg ikke havde det store kendskab til forinden.

Jeg har videreudviklet min evne til at reflektere kritisk og på et højere niveau og at forholde mig til de omstændigheder, der er for udsatte borgere – og dette på flere forskellige niveauer (mikro-, meso- og makro-). Jeg er blevet opmærksom på egne styrker og svagheder i min faglige profil som kandidat i socialt arbejde. En af mine styrker har altid været min nysgerrighed og refleksivitet, hvilket jeg er blevet bekræftet i også er en evne, der kan være gavnlig i det akademiske arbejde. Disse kompetencer gør, at jeg altid forholder mig til, om der er en anden måde – altså en anden vej eller mulighed for at nå enten et mål eller en løsning, som er tilfredsstillende for alle parter. Grundet min faglige baggrund som pædagog, falder det mig naturligt at have det enkelte menneske i fokus.

Jeg startede på kandidaten i socialt arbejde med et håb om at lære nyt, blive klogere og med en forestilling om at skulle arbejde i pædagogisk undervisningsregi efter endt uddannelse. I mit

projektorienterede forløb på Grønlands pædagogseminarium, blev det tydeligt for mig, at undervisningsfeltet ofte er meget præget af konkurrence og skrivebordsarbejde. Jeg blev herfor bekræftet i, at jeg ikke er færdig med at bruge mine kompetencer, der hvor det ”virkelig sker” – altså som frontmedarbejder i det sociale arbejdes felt. Jeg er ikke vendt helt fra uddannelses-systemet, men er fortsat optaget af det enkelte menneske. Jeg har en oplevelse af, at der har været en videreudvikling af mine tidligere erhvervet kompetencer i forhold til det at arbejde med brugere inden for det sociale arbejde. Jeg har gennem uddannelsen fået en større forståelse for de faktorer, der påvirker det sociale arbejdes felt. Det er blevet tydeligt for mig, hvor udfordrende og givende tværprofessionelt samarbejde kan være, idet det giver flere nuancer i gruppearbejdet. Den sparring, der har været undervejs fra undervisere, men også andre såsom vejledere og medstuderende, har også åbnet op for en indsigt ind, i hvordan en virkelighed også kan ses, og derfor også bør behandles derefter.

Andrea:

Jeg traf beslutningen om at indgå i denne specialegruppe på baggrund af den faglige og personlige sammensætning, men også den exciterede effekt, drivkraften i at få belyst det emne, vi indbyrdes valgte at fordybe os i, havde for mig og mine faglige synspunkter. Det er første gang på uddannelsen, jeg beskæftiger mig med uddannelse og arbejdsmarked, og jeg tog det som en udfordring at begive mig ud i et felt, jeg ikke på forhånd havde anden viden om end min egen praksiserfarings moderskab til forforståelse. På 1. semester fordybede jeg mig i teorier om socialt arbejde og teorier om sociale problemer, der resulterede i en gruppeskrevet opgave om digitaliseringens udfordringer for samfundets mest udsatte borgere. 2. semesters opgave var i høj grad inspireret af en mere organisationssociologisk tænkning, specifikt omkring interorganisatoriske konfliktniveauer og løsningsmodeller i koordinationsarbejdet mellem psykiatrien og kommunale socialpsykiatriske botilbud i forbindelse med psykiatriske genindlæggelser, ligeledes en gruppeskrevet opgave. 3. semester anså jeg som specialeforberedende og min tentative tilgang ind i semestret udgjordes af forestilling om, at jeg skulle skrive speciale alene, da jeg var overbevist om, at mit potentiale for gruppearbejde var afprøvet nok. Mit omdrejningspunkt var demokrati i samskabelse og uden empiriindsamling blev det et teoritunget projekt. På baggrund af de tre semestres erfaringer har jeg indset, at jeg i den rette konstellation med seriøse ambitioner, højt fagligt niveau og åbenhed i arbejdet bliver et stærkere aktiv, både som faglig profil og i professionelle partnerskaber. Jeg har erfaret, at det kræver tid, effektivitet og kvalitet at levere en analytisk dybde, som frontlinjens medarbejdere og ledelse efterspørger,

når det gælder om at levere bedst mulige indsats med bedste medarbejder på opgaven. Uddannelsen som kandidat i socialt arbejde har skærpet mit blik for, hvordan arbejdsprocesser tilrettelægges med størst muligt fokus på et succesfuldt forløb præget af inklusion, idérigdom og virketrang. Mine formidlingsevner er blevet masserede af de positive og mindre positive observationer, jeg har gjort mig i forbindelse med forelæsninger og oplæg undervejs i uddannelsen. Jeg har måttet foretage en personlig indrømmelse i forhold til, at jeg ikke altid behøver være den første, der færdiggør en arbejdsopgave. Det har vist sig absolut værd at vente på, når andres bidrag har kunnet ophæve min forestilling om, hvordan en specifik opgave skal løses og tage sig ud, idet de færdige produkter har befundet sig på et højere plan, set fra mit bredere udsyn stående på andres kompetente skuldre. Jeg tager bestemt nogle intense samarbejds erfaringer med mig i mit videre arbejdsliv.