

DET NY MERINO #71



JEG ER ALTSÅ IKKE RAIN MAN

Et situationelt dialektisk studie af diskursers betydning for integrering af mennesker med autisme på det danske arbejdsmarked

EMMA MATHILDE JØRGENSEN MAJ 2022

PRÆSENTATION AF FORFATTEREN



Emma Mathilde Jørgensen

Stud.mag. i International Virksomhedskommunikation,
Syddansk Universitet

Medlem af forskningsgruppen TRILO

ISSN: 2445 – 6764

Copyright ©

Artiklen må bruges og genbruges under Creative Commons licens BY-NC-ND, hvilket betyder, at den må gengives og spredes elektronisk eller på anden måde, hvis det sker med klar kildeangivelse og/eller med link tilbage til den pågældende gengivelse.

Redaktion:

Flemming Smedegaard
& Cecilie Greve Jensen



ABSTRACT

Research shows that implementing diversity in teams is beneficial as they tend to perform better than homogenous teams (Podsiadlowski, 2012). Therefore, it is considered an advantage to invest in inclusion strategies as it benefits the company's main goal: revenue. Although the benefits of diversity management are prominent, research also shows that only a tenth of people with autism end up in ordinary employment, whereas 40 percent end up on social security (Boye, 2019). Based on a situational dialectical approach, I have analysed 4 semi-structured interviews in a large Danish company and 8 different articles on autism in the workplace by applying a situational dialectical discourse analysis by Dakwar, Lorentzen and Smedegaard, combined with a metaphor analysis by Gareth Morgan. For more organizations to implement autistic employees, the ongoing discourses must be discussed. As Dakwar et al. points out, discourse is the interaction between people that creates a mutual understanding and development of social relations, identity, and knowledge of the world (Dakwar et al., 2015). The main point is that the discourses about autism become a barrier in the organizational world, as they often tend to exclude autistic people beforehand. Especially the discourse about the prejudice against autistic people are dominant in the Danish society as they are often compared to characters from movies or tv-shows, for example Rain Man. Furthermore, there is a clear distance between autistic and neurotypical people in more correlations, which creates a sense of *them* vs. *us* from both sides. This distance is also influenced by the lack of information about autism in general, as it seems to be hard for neurotypical people to understand what autism is. Autism is a spectrum that contains many aspects, which is why autistic people are just as different as neurotypical people. The dominating discourses in society are creating locked organizations, which tend to stay in their usual manners. This type of behaviour becomes an organizational straitjacket, which can be described as a psychic prison that withholds organizations to include a more diverse workforce. Organizations tend to be conflicted about hiring autistic people as they are unsure of how it affects the organizational culture. As a solution for this issue, I suggest a situational dialectical management, which presupposes leadership as a dynamic and dialogical process, where the leader must be informative, present, and understanding towards both neurotypical and autistic employees in order to create successful collaborations in employee groups across organizations. This requires that leaders across different organizations must also depart from the negative discourses that affect autistic people in the workforce. The goal is that the leader absorbs relevant information and can inform the rest of the workforce with an understanding approach to autism in the workplace.

INDLEDNING

Kun en tiendedel af danskere med autisme ender i ordinær beskæftigelse, sådan fremgår det i en undersøgelse fra Landsforeningen Autisme (Landsforeningen Autisme, 2016). Det er således kun omkring 580 ud af 58.000 danskere diagnosticeret med autisme, der ender på arbejdsmarkedet i form af enten fuldtid- eller deltidsstillinger¹. Ydermere påpegede undersøgelsen, at størstedelen befandt sig på offentlig forsørgelse, herunder kontanthjælp – dette var hele 40 pct. Samtidig med denne problemstilling viste en undersøgelse af Socialstyrelsen fra 2019, at antallet af børn og unge, der modtager autismediagnosen er steget med 42 procent fra 2013 til 2017. Stigningen i diagnoser sker på baggrund af bedre diagnostiske redskaber, der gør det muligt at diagnosticere børn og unge med autisme fra en tidligere alder – og det er derfor ikke et spørgsmål om, hvorvidt der findes flere autister, men at forskellige instanser bliver mere opmærksomme i takt med større fokus (Boye, 2019). I undersøgelsen fremhæves det også, at samfundet i dag stiller krav om omstillingsparathed og sociale kompetencer fra folkeskolealderen, hvilket udfordrer autister, da deres typiske kernesymptomer består af vanskeligheder med hurtige forandringer og krav til sociale kompetencer. Disse krav kan lede til angst, depression og tvangshandlinger for autister, hvis ikke der tages hånd om diagnosen fra en tidlig alder (Boye, 2019). Det er ikke blot i Danmark, at antallet af autismediagnoser stiger. International forskning viser, at flere mennesker får en autismediagnose verden over, og man estimerer, at 1 % af verdensbefolkningen har diagnosen (Hurley-Hanson et al., 2020). I international sammenhæng er problemstillingen den samme: det er svært at få mennesker med autisme implementeret på arbejdsmarkedet. Der er derfor udgivet en række litteratur med det specifikke formål at oplyse organisationer om, hvordan autister kan implementeres ved hjælp af f.eks. HR-strategier (Johnson et al., 2020), fagfællebedømmelse blandt unge og neurotypiske i folkeskolen (Athamanah & Cushing, 2019) og bud på redskaber til implementering ved brug af medarbejderperspektiver og tips til ledere (Hurley-Hanson et al., 2020). Problemstillingen er, at selvom forskningen fremhæver potentialet ved autistiske medarbejdere og opfordrer organisationer til at tage ansvar, er antallet af beskæftigede til stadighed meget lav. Jeg argumenterer for, at denne problemstilling hænger sammen med et manglende aspekt i den eksisterende litteratur: diskurserne om autisme. For hvad har det af betydning, når vi omtaler autister som Rain Man eller omtaler dem som projekter, samfundet skal hjælpe?

¹ Man estimerer med, at cirka 1 procent af den danske befolkning har autisme, men flere instanser nævner ofte *skyggetal*, som betyder, at der med stor sandsynlighed findes en del flere personer med autisme, men som ikke er diagnosticeret.

Med afsæt i denne problemstilling om, hvorfor få autister implementeres på danske arbejdsmarked arbejder indeværende artikel ud fra følgende problemformulering: Hvordan implementeres flere autister på det danske arbejdsmarked?

BEGREBSAFKLARING

Da indeværende artikel beskæftiger sig med flere begreber inden for handicapområdet, vurderes det, at opgaven bør suppleres med en begrebsafklaring af de begreber, der gør sig gældende i opgaven.

Autisme betegnes som ”en udviklingsforstyrrelse, der er kendetegnet ved en anderledes, og ofte forsinket, udvikling af sociale og kommunikative færdigheder samt en repetitiv og stereotyp adfærd, som forekommer i forskellige grader og former, inden for områder som: socialt samspil, kommunikation, forestillingsevne, adfærd og interesser” (Socialstyrelsen, 2021). Den neurologiske forstyrrelse er derudover kendetegnet ved at have indflydelse på alt, hvad den autistiske person siger, gør og tænker. Autisme defineres derudover som et spektrum, der indeholder flere forskellige bestemte neurologiske karakteristika. Disse karakteristika kan gå igen ved flere personer med samme diagnoser, men der kan derudover også afvige fra person til person. Det er derudover vigtigt at fastslå, at autistiske personer ikke kan betegnes som værende mere eller mindre autistisk, da autismeforeningen slår fast at: ”enten har man neurologien, der kendetegner kriterierne for autismediagnosen, eller også har man den ikke” (Autismeforeningen, 2021).

Neurodivergens er defineret som ”at en hjerne har atypiske karakteristika, og derfor kan diagnosticeres med f.eks. adhd, autisme, psykisk sygdom, epilepsi, osv. Ordet ”divergent” kan oversættes til ”forskellig” eller ”anderledes” på dansk. Neurodivergent betyder altså ”at have en anderledes hjerne” (Specialisterne, 2021). At være neurodivergent er opfundet som en paraplybetegnelse, der favner forskellige måder, hvorpå hjernen kan defineres som atypisk. Nogle personer med autisme foretrækker at bruge netop denne betegnelse om sig selv, da neurodivergens ikke tilføjer en implicit dom (ibid.).

Neurotypisk er en betegnelse, der defineres som følger: ”at en hjerne er ”normal”, og dermed har udviklet sig og nu fungerer på en måde, hvor den ikke lever op til diagnosekriterierne for f.eks. autisme, adhd, hjerneskade, udviklingshæmning, og så videre” (Specialisterne, 2021). Begrebet *neurotypisk* er opstået som et forsøg på at omtale mennesker uden neurodivergens med undladelse af ordet

”normal”, da der eksisterer en værdiladning i orden, som signalerer, at normalen forstås som bedre. Neurotypisk er derfor et mere præcist begreb, der specifikt betegner, hvordan hjernen fungerer (ibid.).

Savant betegner et syndrom, hvor en person med udviklingsforstyrrelse tilegner sig særlige evner, f.eks. i form af specifik hukommelse, musikalitet, regneevne eller andet (Rosenberg, 2021).

LITTERATURREVIEW

Diversitet samt *mangfoldighed* defineres ifølge Den Danske Ordbog som værende ”det at indeholde mange forskellige sider og aspekter; det at være varieret i sit indhold” (Den Danske Ordbog, 2021). Disse forskelligheder kan bl.a. være seksuel orientering, køn, etnicitet, alder osv. I organisationsmæssig sammenhæng omhandler diversitet at forstå, at hvert individ er unikt samt anerkendelse af forskellene mellem dem. Forskning om mangfoldighedsledelse peger på, at teams, der er præget af diversitet og inklusion performer bedre end teams, der ikke indeholder dette (Podsiadlowski et al., 2012).

Forskning af inklusion af neurodivergente personer i organisationer er dog mangelfuld, især i dansk kontekst, hvor de nyeste udgivelser ”Arbejde for mennesker: en antologi om det rummelige arbejdsmarked” (Therkildsen & Sørensen) samt ”Den skjulte arbejdsstyrke: om mennesker med Aspergers syndrom på arbejdsmarkedet” (Jørgensen) kan dateres tilbage til henholdsvis 2007 og 2008. Derfor trækker denne artikel på international litteratur omkring autisme på arbejdsmarkedet.

I følgende afsnit præsenterer jeg østrigske Podsiadlowski et al.’s (2012) bud på fem perspektiver til arbejde med mangfoldighed i organisationer, australske Baldwin et al.’s (2014) undersøgelse af mennesker med ASD’s udfordringer på arbejdsmarkedet, tre amerikanske artikler bestående af Athamanh og Cushings (2019) forskning om fagfællessamarbejder mellem neurotypiske og autistiske unge i skolesammenhæng, Johnson et al.’s undersøgelse af HR-strategier i forhold til mennesker med autisme på arbejdsmarkedet og Hurley-Hanson et al.’s (2020) forskning om samtlige perspektiver, der påvirker autisters muligheder for arbejde, herunder konsekvenserne af stigmatisering. Herudover Scott et al.’s (2018) undersøgelse af international faglitteratur om autisme baseret på artikler fra Sverige, USA, Storbritannien m.v.

PODSIADLOWSKI, GRÖSCHKE, KOGLER, SPRINGER OG VAN DER ZEE (2013)

Podsiadlowski et al. (2013) nåede i deres studium bestående af 29 interviews frem til, hvordan organisationer tilgår diversitet, samt hvordan disse perspektiver er forbundet til ansættelsen og styringen af en mangfoldig arbejdsstyrke (Podsiadlowski et al., 2013, s. 159). Resultatet af dette studium afslører fem perspektiver på diversitet, der kan give indsigt i mangfoldighed i organisationsmæssig sammenhæng, navnlig: Styrkelse af homogenitet, farveblindhed, retfærdighed, adgang og integration af læring. De fem perspektiver betragtes som et kontinuum, der bevæger sig mellem frastødning af mangfoldig arbejdsstyrke i organisationen til forståelse af de gavnlige fordele ved implementering af en mangfoldig arbejdsstyrke, herunder økonomiske fordele (Podsiadlowski et al., 2013, s. 160). På baggrund af dette studium udviklede forfatterne et spørgeskema kaldet Diversity Perspective Questionnaire (DPQ), som har til formål at måle mangfoldighedsperspektiver i organisationer. DPQ kan ligeledes inddrages til analyse af et eventuelt mismatch mellem organisationens nuværende mangfoldighedsstrategi og den ønskede tilstand (Podsiadlowski et al., 2013, s. 166).

Styrken ved denne undersøgelse er et nuanceret syn på diversitet i modsætning til en del af den eksisterende forskning. Derudover præsenteres en kvantificérbar undersøgelse til mangfoldighedsstrategier. Undersøgelsens svaghed er dog, at der mangler data samt empirisk efterprøvning. Podsiadlowski et al. er selv opmærksomme på denne problematik, og begrundes herunder manglen på data med den sensitivitet, der knytter sig til emnet (Podsiadlowski et al., 2013, s. 171). Denne påstand tilslutter jeg mig, da jeg i min artikel ligeledes har oplevet, at det er svært at finde deltagere til denne slags undersøgelse i forhold til f.eks. autisme i organisatorisk sammenhæng. Dette dykker jeg ned i, i projektets metodeafsnit.

BALDWIN, COSTLEY OG WARREN (2014)

Baldwin et al. opstiller i undersøgelsen "Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder" (2014) en række arbejdsrelaterede aktiviteter og oplevelser baseret på 130 voksne mennesker med Autism Spectrum Disorder (ASD) fra Australien. Undersøgelsen tog blandt andet udgangspunkt i både negative og positive oplevelser, personerne havde oplevet i forbindelse med arbejdsmarkedet.

"The findings confirm and expand upon existing evidence that adults with AD and HFA, despite their capacity and willingness to work, face significant disadvantages in the labour market and a lack of understanding and support in employment settings" (Baldwin et al., 2014).

Undersøgelsen viser derudover også, at voksne med ASD møder signifikante udfordringer i deres møde med arbejdsmarkedet. De forskellige udfordringer består bl.a. i forståelsen af kompleksiteten i jobansøgninger, hurtig tænkning i interviews, forståelse af nye procedurer og rutiner, at kunne navigere i nye situationer osv. (ibid.).

ATHAMANAH & CUSHING (2019)

Athamanah og Cushing undersøgte i 2019 implementeringen af fagfællesamarbejder mellem unge elever med ASD og deres neurotypiske medelever. De bruger begreberne *peer-mediated intervention* (PMI) og *work-based learning* (WBL) til at besvare, hvorvidt implementeringen af disse fagfællesamarbejder kan have en positiv effekt på sociale og faglige færdigheder hos elever med ASD.

Forud for undersøgelsen blev der opstillet en række kriterier for deltagerne. Kriterierne for eleverne med ASD var følgende: "(a) educational diagnosis of autism (b) participation in state alternative assessments, and (c) between the ages of 14 – 18 years" og kriterierne for eleverne *uden* ASD: "(a) not having an IEP, (b) registered for the peer-mentoring program, and (c) between the ages of 14–18 years" (Athamanah & Cushing, 2019, s. 198). Undersøgelsen tog herefter udgangspunkt i tre fagfællepar: John og Kenna, Jerry og Aubryn og Alex og Brianna. John, Jerry og Alex er eleverne med ASD, som hver blev vurderet på en skala fra 0 til 100 procent på antallet af sociale interaktioner, kvaliteten af deres sociale interaktioner og deres selvstændige uafhængige opgaver. Resultaterne af undersøgelsen konkluderede, at de tre elever med ASD hver især udviklede sig positivt på skalaen,

især Jerry og Alex, hos hvem forskerne konkluderede, at projektet havde været meget effektivt. Hos John havde implementeringen af initiativerne været moderat til meget effektiv.

Denne undersøgelse savner repræsentativitet i form af efterprøvning i flere sammenhænge. Undersøgelsen er meget centreret omkring 1) arbejdsopgaver, der kun er tilgængelige for elever med ASD, hvilket vil sige, at disse jobs er struktureret til dem og derfor skærmer for visse udfordringer, 2) undersøgelsen mangler en vedligeholdelsesfase, hvor man bibeholder initiativerne på længere sigt og dermed følger udviklingen mere retmæssigt, 3) inkludering af både arbejds- og fritidsbaseret interaktion, da det antages, at der kan findes forskelle mellem arbejds- og fritidsliv. Forskerne er dog opmærksomme på undersøgelsens mangler og opfordrer derfor til videre forskning af området.

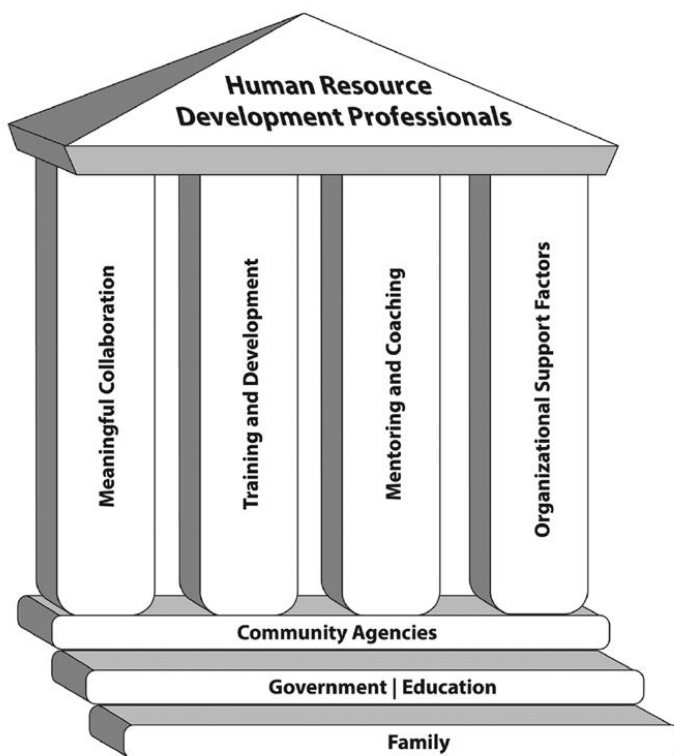
SCOTT, MILBOURN, FALKMER, BLACK, BÖLTE, HALLADAY, LERNER, TAYLOR OG GIRDLER (2018)

Scott et al. undersøger den foregående litteratur om ansættelse af autister på et internationalt plan på baggrund af 141 artikler om ansættelse af individer med ASD. Formålet med undersøgelsen er gennem en holistisk vinkel at sammenfatte og rangere den eksisterende litteratur, der relaterer sig til ansættelse af individer med ASD. Undersøgelsen opdeles i to kategorier: "General articles relating to employment outcomes" (96 artikler) og "Articles evaluating employment programmes and interventions" (36 artikler). De to kategorier præsenterer hver især, hvad emnet for artiklerne har været. Artiklerne er indhentet fra USA, Storbritannien, Australien og Sverige. Undersøgelsen konkluderede at: "The majority of included studies did not use standardised outcome measures when evaluating employment outcomes, many of which were descriptive and observational in nature or designed specifically for a particular study without further validation ... In order to address this issue, there is a need to explore and define what constitutes as a successful employment outcome for adults with ASD" (Scott et al, 2018).

JOHNSON, ENNIS-COLE OG BONHAMGREGORY (2020)

“Workplace Success Strategies for Employees With Autism Spectrum Disorder: A New Frontier for Human Resource Development” af Johnson et al. undersøger, hvordan unge mennesker med ASD succesfuldt kan implementeres på arbejdsmarkedet ved brug af en række HR-strategier. Undersøgelsen tager udgangspunkt i et narrativt litteraturreview, der identificerede en række temaer, som gør sig gældende i ansættelsen af mennesker med autisme (Johnson et al., 2020, s. 122).

Undersøgelsen tager sit udgangspunkt i problemstillingen omkring sammenhængen af det stigende antal autismediagnoser og den høje ledighedsprocent blandt autister. Som løsningsforslag præsenterer Johnson et al. nedenstående model for, hvilke instanser, der skal igangsættes, hvis mennesker med ASD skal implementeres på arbejdsmarkedet (Johnson et al., 2020, s. 135).



(Figur 1: visualisering af hvilke søjler, der opbygger en succesfuld ansættelse af mennesker med autisme)

Undersøgelsen betragtes som et givende perspektiv på, hvad der kræves, hvis HR- afdelinger skal kunne agere i forbindelse med ansættelse af mennesker med ASD. Undersøgelsen inddrager dog

primært mange mindre studier med få personer, men mangler inddragelse af studier, hvor samspillet mellem neurotypiske og medarbejdere fremgår.

HURLEY-HANSON, GIANNANTONIO OG GRIFFITHS (2020)

I 2020 udkom bogen “Autism in the Workplace: Creating Postive Employment and Career Outcomes for Generation A”. Bogen er opdelt i tre kapitler: *The Scope of the Issue*, *The Transition to Employment* og *The Employment of Individuals with Autism*. Bogen undersøger en række emner, der berører ansættelse af autisme, herunder medarbejderperspektiver omkring ansættelse af autister, ledelse for autister, en ansættelsesmodel osv.

“Social stigma tends to create a group that is inferior and can create barriers or unequal access to opportunities for individuals with ASD” (Hurley et al., 2020, s. 21). Som nogle af de eneste forskere inden for emnet, inddrager Hurley et al. stigmatisering som en af de faktorer, der har indflydelse på autisters mulighed for ansættelse i en virksomhed. Forskerne fremhæver bl.a. problematikken omkring, at forældre i Storbritannien var afvisende over for at få deres autistiske børn diagnosticeret, fordi de var bange for den stigmatisering, der kan medfølge, selvom diagnosen giver mulighed for hjælpemidler (Hurley et al., 2020, s. 30).

Hurley-Hanson et al. har udgivet dette værk med intention om at få organisationer til at engagere sig i ansættelsen af autister. Det berører forskellige aspekter for at give et nuanceret perspektiv på de udfordringer, der forbindes med emnet. Bogen henvender sig især til HR-afdelinger med henblik på at forklare, hvordan autister kan integreres i organisationer fremadrettet.

Jeg argumenterer for, at værket er et fornuftigt værktøj til implementering af autister. Ydermere indrages flere relevante undersøgelser, der bidrager til et bredere forståelse af, hvilke udfordringer, autister oplever. Det er dog værd at bemærke, at værket umiddelbart kun er henvendt til autismeaspektet på arbejdspladsen, hvilket negligerer betydningen af samarbejdet mellem autistiske- og neurotypiske medarbejdere.

MIT BIDRAG TIL FORSKNINGEN

Jeg ønsker med indeværende artikel at præsentere en ny vinkel på implementering af autisme i erhvervslivet med fokus på det danske arbejdsmarked. Projektet tager sit udgangspunkt i en Situationel Dialektisk Diskursanalyse (SDD), som undersøger, hvilke diskurser, der findes om autisme på arbejdsmarkedet og hvad de har af betydning for implementeringen. Som tidligere nævnt er det kun en tiendedel af danskere med autisme, der kommer i fast beskæftigelse, selvom der findes flere eksempler på litteratur, der påpeger, at autister i flere tilfælde er enten særligt talentfulde eller meget effektive medarbejdere med stor værdi. Jeg ønsker derfor at undersøge, hvorfor det stadig i 2021 kun er en tiendedel, der kommer i arbejde, og om der findes en sammenhæng mellem diskurserne i samfundet og organisationers villighed til at ansætte autister.

SITUATIONEL DIALEKTISK VIDENSKABSTEORI

Indeværende artikel udspringer fra International Virksomhedskommunikation – et mangefacetteret fagfelt, hvorfor et videnskabsteoretisk udgangspunkt kan være udfordrende at finde. Dette gør sig også gældende, når man beskæftiger sig med minoriteter som autister, som både er et komplekst og følelsesbetonet emne.

Dakwar, Lorentzen og Smedegaard (2017) præsenterer en anderledes tilgang til videnskabsteori i form af Situationel Dialektisk Videnskabsteori (SDV), som jeg vælger at tilskrive mig i denne artikel. Ved brug af ni antagelser, gør Dakwar et al. op med den enten/eller-tilgang, der tidligere har domineret det videnskabsteoretiske felt og tilbyder i stedet en både/og-tilgang, der tillader forskeren at fokusere på dét, der giver mening i den givne situation (Dakwar et al., 2017, s.2). *Situationelt* betegner, at alle videnskabsteoretiske valg afhænger af situationen. *Dialektisk* betegner, at alle valg har en dialektisk modsætning (Dakwar et al., 2017, s. 3). De ni antagelser er følgende:

Antagelse 1: Teori og praksis fordrer hinanden

Antagelse 2: Del og helhed hænger sammen

Antagelse 3: Forbundne sagsforhold påvirker gensidigt hinanden

Antagelse 4: Fortid, nutid og fremtid hænger sammen

Antagelse 5: Her, nærhed og fjernhed hænger sammen

Antagelse 6: Kendsgerninger og værdier er to alen af samme stykke

Antagelse 7: Dialektiske modsætninger har ikke noget slutpunkt

Antagelse 8: Tilfældighed og forudsigelighed eksisterer side om side

Antagelse 9: Situationel dialektisk videnskabsteori er multiperspektivisk.

Alle antagelser betragtes som værende gældende i indeværende artikel, men i dette afsnit uddybes de antagelser, der betragtes som mest fremtrædende.

ANTAGELSE 1: TEORI OG PRAKSIS FORDRER HINANDEN

Antagelse 1 omhandler den uløselige sammenhæng mellem teoretisk viden og erfaringsbaseret viden. Teoretisk viden og dens møde med verden kan altså ikke adskilles, da de fordrer hinanden og dermed betragtes som lige legitime i forskningen (Dakwar et al., 2017, s. 5).



SDV som videnskabsteori beror på denne antagelse, som er stærkt inspireret af teoretiker Ralph Stacey, som mener, at erfaring bør tages seriøst – både praktisk og teoretisk. Stacey kritiserer eksisterende organisationsteori for deres tendens til at opstille idealer for, hvad virksomheder *bør* gøre og ikke afspejler den reelle virkelighed (ibid.). Såfremt jeg med indeværende artikel kan bidrage til casen og andre organisationer, vægter jeg selvfølgelig teori og praksis lige tungt. Dette gøres ved, at jeg tager mine interviewpersoners erfaringer i casen og binder op på den eksisterende teori, derved kombineres de to.

ANTAGELSE 5: HER, NÆRHED OG FJERNHED HÆNGER SAMMEN

I den situationelle dialektiske tankegang betragtes den fysiske nærhed og den fysiske fjernhed som uløseligt forbundne med hinanden (Dakwar et al., 2017, s. 20).

Dakwar et al. argumenterer for, at alt efter situationel kontekst kan vi vælge at zoome ind og ud i forhold til, hvad vi ønsker at undersøge. På den måde kan fænomenet undersøges fra forskellige vinkler (Dakwar et al., 2017, s. 21). Rum er ikke blot noget fysisk, det er også noget mentalt. Casen kan f.eks. betegnes som en fysisk afgrænsning i form af virksomhedens rammer, men medarbejdernes opfattelse af at have noget sammen er ikke betinget af det fysiske rum – det er kulturen. Det er netop her, at antagelsen gør sig gældende i indeværende artikel, fordi deiksisforholdet mellem ”vi” og ”de” betoner forholdet mellem autister og neurotypiske.

ANTAGELSE 9: SITUATIONEL DIALEKTISK VIDENSKABSTEORI ER MULTIPERSPEKTIVISK

SDV er multiperspektivisk, hvilket tillader mig at forstå autisme på arbejdsmarkedet fra mere end én vinkel uden, at der findes én endegyldig sandhed (Dakwar et al., 2017, s. 33). Denne tankegang er inspireret af Gareth Morgans værk ”Images of Organization”, hvori der påpeges, at man ved at fokusere på ét fænomen undlader at se andre aspekter (Morgan, 2006, s. 5). Dette gør sig også gældende i denne artikel, da både neurotypiske og autister i nogle sammenhænge føler sig f.eks. fravalgt, men hvor det omhandler andre perspektiver end først antaget. Neurotypiske kolleger kan b.la. have en følelse af, at deres kollega med autisme ikke ønsker at deltage i det sociale fællesskab pga. deres diagnose, men i disse situationer kan der også være tale om forskellige interesser, aldersforskel, osv.

METODE

I dette afsnit forklarer jeg projektets metodiske afsæt, samt min egen rolle i dataindsamlingen.

SEMISTRUKTUREREDE INTERVIEWS

Jeg har i indeværende artikel foretaget fire semistrukturerede interviews med henholdsvis tre neurotypiske medarbejdere og én autistisk medarbejder fra et team i en stor dansk virksomhed, to mænd og to kvinder. Alle interviews på nær ét er foretaget via Zoom grundet covid-19. Alle interviews tog mellem 40 og 60 minutter og er lydoptaget. Interviewsne er anonyme, hvorfor respondenterne har fået dæknavn i projektet. Dæknavnene er: Rikke, Lise, Bo og Jonas.

De semistrukturerede interviews betragtes som værende væsentlige for afhandlingen, min artikel bygger på, da jeg med undtagelse af en række planlagte spørgsmål havde en afslappet dialog med interviewpersonerne, hvor jeg havde mulighed for at dykke ned i deres erfaringer og oplevelser med autisme på arbejdspladsen. Hvis jeg derimod havde arbejdet ud fra en struktureret spørgeguide, havde det ikke været muligt at inddrage disse oplevelser, der dukkede op i løbet af interviewet.

Jeg valgte at udforme en interviewguide forud for mine interviews for at have en ramme for, hvad jeg som udgangspunkt ønskede at undersøge. Derudover fungerede interviewguiden også som et sikkerhedsnet, hvor jeg kunne orientere mig, hvis samtalen gik i stå. Jeg betragter mit emne som sensitivt, da der knytter sig en række ømtålelige aspekter, der knytter sig til emnet, herunder hvordan omtaler autisme, udfordringer ved autisme osv., som kan være meget personligt og sårbart at snakke om – både for neurotypiske og autistiske personer. Jeg forsøgte derfor at inddrage min egen erfaring og motivation for at skrive projekt til at mindske den usikkerhed, interviewpersonerne kunne have. Min egen rolle i projektet uddyber jeg i følgende afsnit om autoetnografi.

AUTOETNOGRAFI

Det er relevant at diskutere min egen rolle i den dataindsamling, jeg har foretaget, selvom den er baseret på fire personers betragtninger og en række dokumenter, der løbende er indsamlet fra forskellige kilder. Når jeg undersøger autisme i dansk erhvervsliv, er jeg nødt til at være opmærksom på min egen forståelse og forhistorie med emnet. Jeg har selv arbejdet på et bosted på Fyn for voksne autister

i 5 år, og derfor har jeg gjort mig en række erfaringer, jeg ikke kan undlade i min dataindsamling. Mine sociologikker og ideologikker er derfor præget af, at jeg betragter mig selv som en person, der har en stor viden og erfaring omkring autisme. Derfor er det også vigtigt at nævne, at min egen bias selvfølgelig har en indflydelse på min rolle som forsker. I forlængelse heraf argumenterer jeg dog for, at min personlige bias ikke er på bekostning af artiklens validitet, da jeg er opmærksom på denne.

DOKUMENTANALYSE

I forlængelse af mine interviews inddrager jeg en række avisartikler centreret omkring autisme i min analyse. Avisartiklerne er fokuseret på autisters oplevelser af autisme og samfundets holdning omkring autisme. Denne type metode kaldes dokumentanalyse og omhandler al inddragelse af dokumenter, herunder avisartikler, rapporter, mv. i empiriske undersøgelser (Lynggaard, 2020, s. 185). I indeværende artikel inddrage otte forskellige artikler, der hver især præsenterer forskellige oplevelser. De indsamlede dokumenter inddrages i den situationelle dialektiske diskursanalyse, jeg ønsker at udføre gennem min artikel. Dokumenterne anses som værende et supplement til de interviews, jeg har foretaget, da de tilføjer et bredere perspektiv og derfor muliggøre en større repræsentativitet i artiklen. I indeværende artikel ønsker jeg at inddrage diskurser i samfundet samt i min case, og derfor betragtes dokumentanalysen som en essentiel del af at besvare problemformuleringen.

TEORI

SITUATIONEL DIALEKTISK DISKURSANALYSE

I sammenspil med den valgte videnskabsteori (SDV) er det teoretiske udgangspunkt en Situationel Dialektisk Diskursanalyse (SDD), som også opererer med det multiperspektiviske *både/og* frem for *enten/eller* i sin tilgang til at studere et fænomen (Dakwar et al., 2018, s. 2). Dakwar et al. tager sit udgangspunkt i den angelsaksiskprægede tradition, hvor formålet er ”at undersøge sprogbrugen i skrift, tale og billeder som social handlen i en social og kulturel kontekst, hvor diskursanalyse er et paraplybegreb for andre sprog- og kommunikationsteorier med fokus på brugen” (ibid.).

DISKURS SOM SOCIALSEMIOTIK

Diskurs som socialsemiotik omhandler både studiet af tegnudveksling, samt tegnudveksling i sociale kontekster. Socialsemiotikken bygger på M.A.K Hallidays Systemiske Funktionelle Lingvistik (SFL) og defineres som:

”En teoretisk skoledannelse, som udforsker betydning ud fra den grundantagelse, at betydning er en størrelse, der på samme tid både er intersubjektivt forhandlet og semiotisk givet gennem dens forbindelse til andre betydninger i et system” (Andersen og Boeriis jf. Dakwar et al., 2018, s. 19).

SDD tager udgangspunkt i fire analyseredskaber fra socialsemiotikken, selvom den rummer mange flere (Dakwar et al., 2018). Jeg tager udgangspunkt i det eksperientielle netværk, som kort sagt beskriver, hvad tekster omhandler. I indeværende artikel anvendes netværket som værktøj til at systematisere den indsamlede data i kategorier for at skabe overblik over de mønstre og sammenhænge, der bevæger sig omkring autisme i dansk erhvervsliv.

DISKURS SOM DIALEKTISK LINGVISTIK

Diskurs som dialektik tager sit udgangspunkt i Bang og Døørs værk: *Language, Ecology and Society – A dialectical approach*. Bang og Døør beskæftiger sig med økolingvistik, som er fokuseret på, hvordan mennesker kommunikerer med hinanden, og hvad der påvirker vores samtaler, samt vores individuelle og fælles forståelse (Dakwar et al., 2018, s. 26). I indeværende artikel inddrages *kernemodsætninger, dialogbegrebet (S3)* samt *deiksis* til analyse af den indsamlede data med formålet om at finde frem til nogle af de diskurser, der findes om autisme på arbejdsmarkedet (ibid.).

KERNEMODSÆTNINGER

Kernemodsætninger inddrages for at afdække, hvem der har magten og hvem, der styrer dialogen. Bang og Døør præsenterer følgende kernemodsætninger: *Race, Alder, Køn, Klasse, Autoritet, Ideologi, By/Land, Privat/Offentlig og Kultur/Natur*. Jeg ønsker derudover at tilføje følgende

modsnævningsforhold, som kan betragtes som værende situationelt forbundet til denne artikel: *Autist/neurotypisk*. Hvilke kernemodsætninger, der er dominerende, afhænger af individernes associationer forbundet med kernemodsætningerne på det givne tidspunkt (ibid.). Da indeværende artikel anvender SDD som analyseredskab, argumenterer jeg for at bruge *dynamisk dialektisk lingvistik* frem for *dialektisk lingvistik*, hvor andre kernemodsætninger kan tilføjes alt efter den situationelle kontekst. Ydermere betragter jeg kernemodsætningerne som et kontinuum, der rummer mere end de to angivne modsætninger (Dakwar et al., 2018, s. 28).

DIALOGMODELLEN

Bang og Døør inddrager ydermere dialogmodellen, der rummer tre subjekter. De første to subjekter betegnes henholdsvis som *S1* og *S2*. *S1* og *S2* betegnes som afsender og modtager i en dialog. Derudover henviser de til *S3*, som har indflydelse på dialogen ved sin blotte eksistens. *S3* påvirker dialogen uanset om det er til stede i dialogen eller ej, fordi det er den, der tales om. *S3* er både en begrænsning og en samtalepartner, som både *S1* og *S2* er opmærksomme på i deres dialog (Dakwar et al., 2018, s. 29).

DEIKSIS

I en dialog positionerer deltagerne sig selv i løbet af samtalen, hvilket kaldes for deiksis. Dakwar et al. definerer deiksis som: ”forhold, der markerer tekstens personer, tiden, stedet, kommunikationssituation, relationer og afhængigheder, og deiksis identificerer således samtalen og samtaleparterne” (Dakwar et al., 2018, s. 30). I denne deiksisanalyse benyttes begrebet *persondeiksis* til at undersøge, hvordan dette influerer kommunikationen omkring autisme på arbejdsmarkedet.

Persondeiksis markerer hvem der taler og tales til i teksten. Bang og Døør bruger begreber som *P1* (jeg), *P-1 & (vi)*, *P2* (du), *P3* (hun/han) og *P0* (man) til beskrivelse af aktørerne i teksten. *P1* beskriver fortælleren af historien, men Bang og Døør argumenterer for, at det ikke nødvendigvis er *P1*, der bestemmer *POV* (point of view), dette påvirkes af den sociale og personlige kontekst, og de relationer, der befinder sig mellem partcipanterne (Bang og Døør, 2007, s. 114 – 115). Hvis partcipanterne bruger *P2* eller *P3* er dette en indikator på social bevidsthed i forhold til den, der omtales. Hvis partcipanterne derimod bruger *P0*, er der ofte en tendens til reducere af personerne i samtalen. Denne type af deiksis bruger ofte til at udtrykke normer og overbevisninger (Bang og Døør, 2007, s. 116).

MORGANS METAFORANALYSE

Gareth Morgan er en anerkendt organisationsteoretiker, der anskuer organisation gennem forskellige metaforer, herunder maskiner, organismer, psykiske fængsler, m.v. Morgans måde at anskue organisationer gennem flere organisatoriske briller betragtes som værende i tæt sammenhæng med tankegangen bag SDV og SDD: både/og. I bogen *Images of Organizations* (2006) argumenterer Morgan for, at forskellige metaforer kan bruges til at anskue organisationer fra forskellige vinkler.

Metaphor is inherently paradoxical. It can create powerful insights that also become distortions, as the way of seeing created through a metaphor becomes a way of not seeing (Morgan, 2006, s. 5).

Som ovenstående citat illustrerer, er metaforer paradoksale, fordi de lader os se verden på én måde, men samtidig får os til at lukke af for andre perspektiver. Derfor må enhver teori betragtes som ufuldstændig, hvorfor det er vigtigt at være opmærksom på, at hver metafor indeholder sine styrker, men også sine svagheder. Til metaforanalysen anvender jeg *psykiske fængsler* som hovedmetafor for at belyse de ubevidste processer, der påvirker diskurserne om autisme. Jeg betragter flere metaforer som relevante, men grundet artiklens størrelse, præsenteres kun denne ene metafor.

ORGANISATIONER SOM PSYKISKE FÆNGSLER

Metaforen om psykiske fængsler fokuserer på organisationers og individers ubevidste processer. "Ways of seeing becomes ways of not seeing" (Morgan, 2006, s. 209). Når organisationer har stærke visioner, kan det ende med at blive en hæmsko, der skaber flere blinde pletter, som organisationen ikke har for øje, hvilket kan resultere i krise eller ophør af virksomheden ved uforudsete forandringer. Psykiske fængsler i organisationer opstår, når medlemmerne af en organisation foretrækker at tænke på én bestemt måde. Tankegangen bliver en fælde for organisationsmedlemmerne, hvor der lukkes af for alt uden for den eksisterende tankegang.

ANALYSE

Med Situationel Dialektisk Diskursanalyse (SDD) som ramme vil jeg i følgende afsnit analysere mine data ud fra henholdsvis *det eksperimentielle netværk* af Andersen og Holsting og *dialektisk lingvistik*

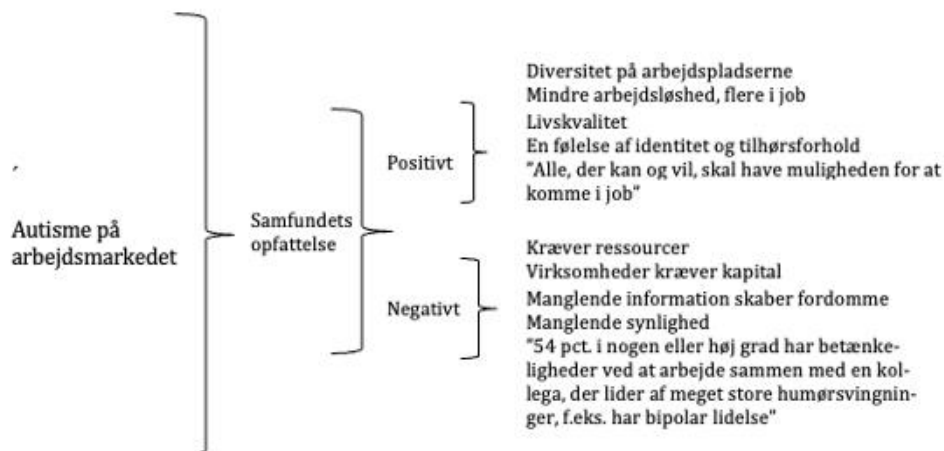
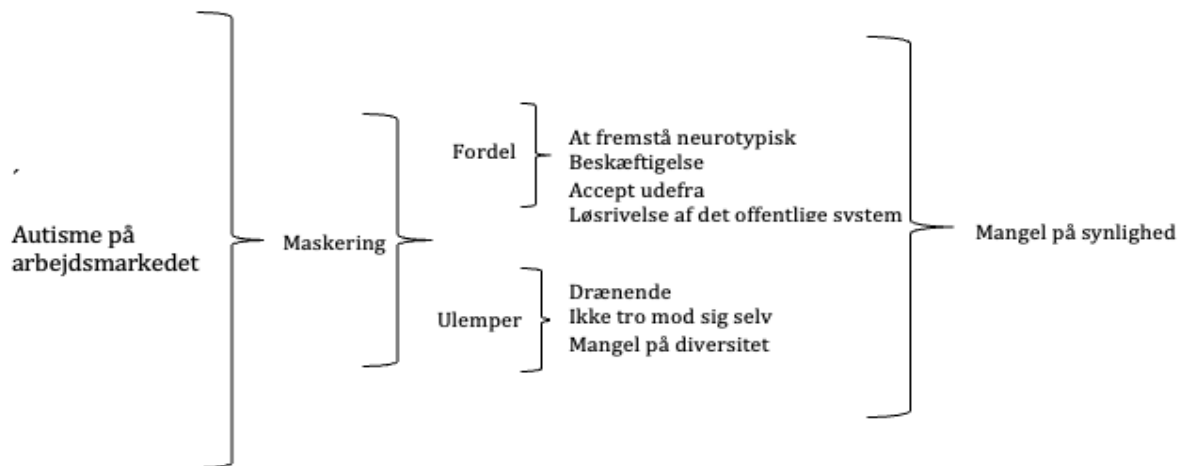
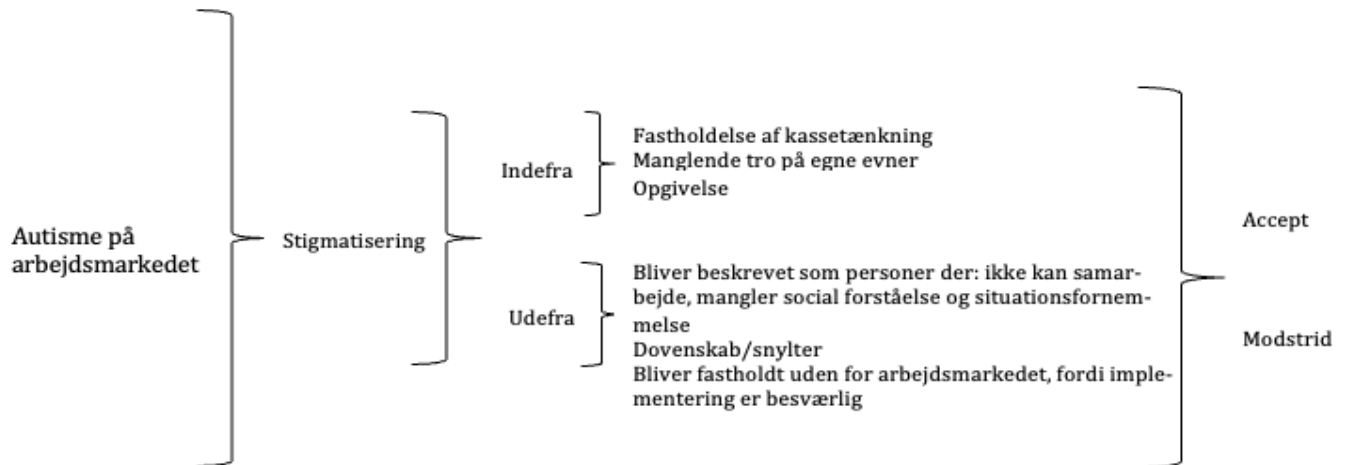
af Bang og Døør. Jeg ønsker herudover at inddrage et kort afsnit om *kommunikativt rollespil* af Erving Goffman. Jævnfør min situationelle dialektiske tilgang til artiklen vil tilgangene overlappe hinanden, da jeg betragter enkeltdelen som en del af en større helhed.

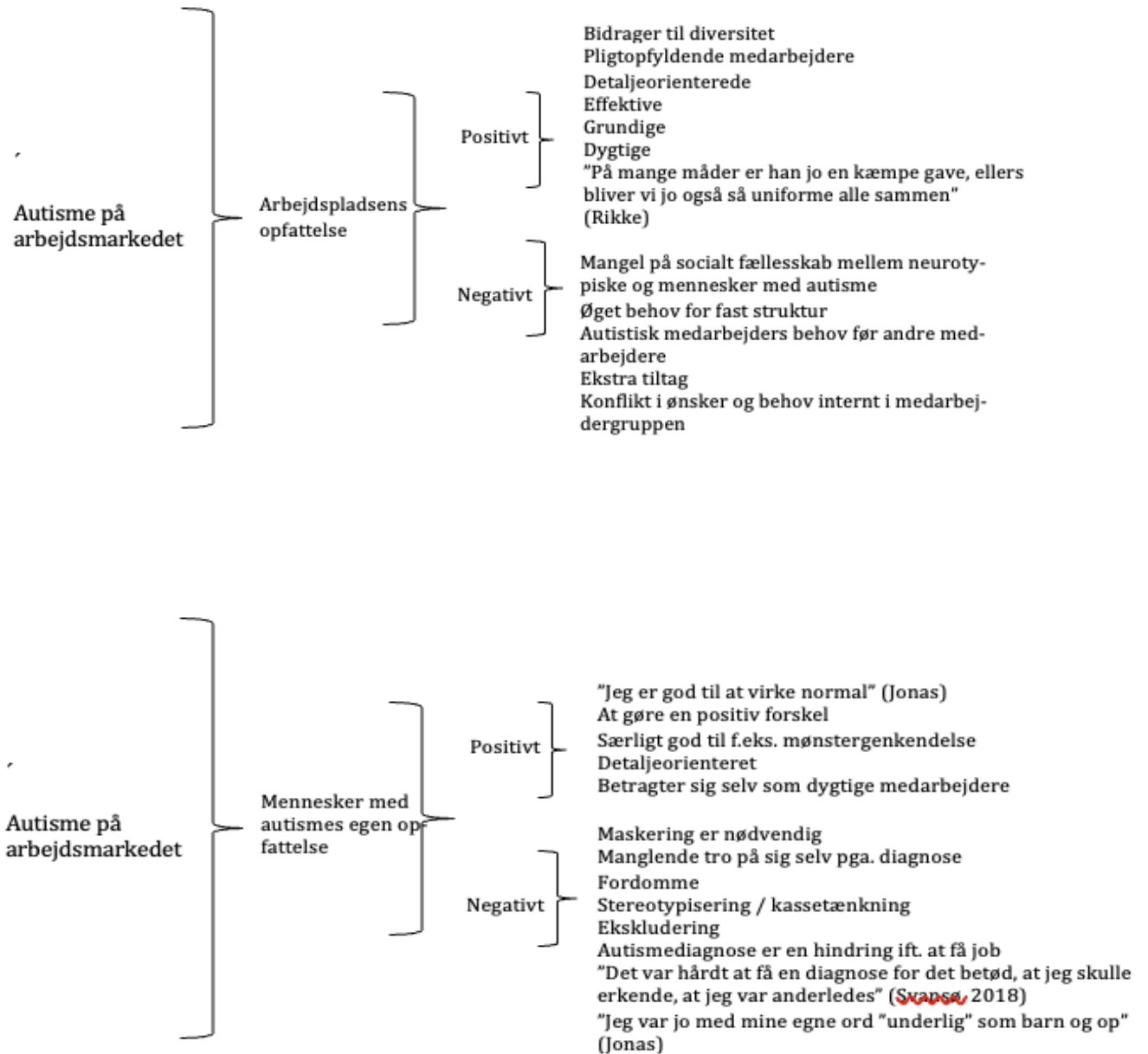
Analysen vil tage sit udgangspunkt i mine interviews med Jonas, Rikke, Bo og Lise. Herudover inddrager jeg en række artikler, der har til formål at bidrage med et samfundsperspektiv, der konstant holdes op mod caseeksemplet. Analysen vil løbende præsentere de fundne diskurser, og herunder præsentere hvorfor netop denne diskurs er relevant at bringe op i den givne situation. Jeg ønsker udover de relevante diskurser at inddrage en række vigtige aspekter, som gør sig gældende i forbindelse med ansættelse af autister, herunder maskering og stigmatisering m.v.

JEG KAN IKKE VS. JEG KAN GODT

Første del af SD-diskursanalysen tager sit udgangspunkt i det eksperientielle netværk, der har til formål at danne en ramme om artiklen. I netværket optrådte to fremtrædende diskurser, som konstant var tilstedeværende i dataene. Diskurserne består af *Jeg kan ikke*-diskursen, som tager sit udgangspunkt i autistens egen selvstigmatisering og maskering af deres diagnose. Som modpol eksisterer *Jeg kan godt*-diskursen, som opstår som modstrid til de forventninger og fordomme, der findes til og om autister i samfundet. Det eksperientielle netværk præsenteres herunder og forklares i efterfølgende afsnit:

Jeg er altså ikke Rain Man





(Figur 2: Eksperientielt netværk over autisters oplevelser på det danske arbejdsmarked)

STIGMATISERING

I dataene danner der sig et mønster omkring stigmatisering i omtalen af autisme. Stigmatisering forekommer, når stemping af et individ fastholder en afvigende adfærd. Dette kan ofte ende som en selvopfyldende profeti, hvor individet også ender med selv at fastholde sin egen adfærd (Kyvsgaard, 2021). Som det fremgår i det eksperimentielle netværk, kan stigmatisering både være en udefrakommende, men også en adfærd, der opstår hos individet selv. Stigmatisering leder til to udfald: *accept* eller *modstrid*.

Accept forekommer, når den autistiske person accepterer stigmatiseringen, og dermed tilslutter sig de forventninger og fordomme, der eksisterer. Jonas, der selv er diagnosticeret med autisme, udtaler: ”Jeg gider ikke engang at prøve, fordi der er alligevel nogen, der har sagt, at jeg ikke kan” (I3). *Accept* af stigmatisering har den effekt, at den autistiske person vælger ikke at prøve, og derfor vælger at holde fast i, at de ikke kan lykkes på arbejdsmarkedet. Derfor tyer individet til opgivelse og fastholder sin position. *Modstrid* opstår derimod, når den autistiske person modstrider de forventninger og fordomme, samfundet har, og bryder med rammerne ved f.eks. at få et fast arbejde. Eksempler på dette er også Jonas, som udtaler at: ”det kan jeg da sagtens, det er ikke noget problem (I3) – en citering, der påpeger, hvordan han selv har tacklet samfundets stigmatisering. Dette leder mig videre til *maskering*:

MASKERING

I den indsamlede data danner der sig endnu et mønster, som jeg kalder *maskering*. Med maskering menes der, at autisten vælger at skjule sin autisme i arbejdsmæssig og social sammenhæng. Maskering har som stigmatisering to udfald i det eksperimentielle netværk: *fordel* og *ulempe*. Graden er maskering betragtes som et kontinuum, hvor den autistiske person kan placere sig alt efter situationel kontekst. Dette betyder også, at neurotypiske i nogle omfang forveksler maskering med en mildere grad af autisme, da den autistiske person fremstår mere neurotypisk.

Jonas beskriver, hvordan han skjuler sin autisme udadtil, når han befinder sig på sin arbejdsplads: ”Jeg skjuler den indre autist. Hvis jeg var, som jeg virkelig var, som hvis nogen ikke kiggede, så ville folk ikke kunne genkende mig” (I3). Fordelen ved dette er, at maskeringen fører til *accept* udefra af

kolleger, og dermed også fastholdelse af beskæftigelse. Det har dog store personlige konsekvenser for personer som Jonas, fordi han bruger al sin energi på at maskere i offentligheden og derfor ingen energi har, når han er hjemme i sin base, fordi maskeringen af autismen er både drænende og ikke tro mod ham selv: ”Jeg er jo helt ødelagt, når jeg kommer hjem stadig” (I3). Dette skyldes, at maskeringen er en kopi af neurotypisk adfærd, der netop skal overbevise neurotypiske mennesker om, at den autistiske person ikke adskiller sig fra dem.

Maskering bruges i flere forskellige sammenhænge, også når det kommer til distancering af stereotyper, der er skabt i neurotypisk sammenhæng. Nina Skov Jensen nævner i et interview til en artikel eksempelvis filmen ”Music”, hvor en ikke-autistisk skuespiller spiller rollen som en nonverbal person med autisme, får autistiske personer til at fremstå ekstremt stereotypisk. Hun udtaler følgende: ”Det gik op for mig, at det er film som denne, der gør, at jeg hele mit liv har gemt på, at jeg har autisme” (Pettersson, 2021). Maskeringen fungerer i denne sammenhæng som en forsvarsmekanisme, hvor autisten tager afstand fra den stereotypisering, der fremstilles af medierne, som Jensen kalder ”stereotyp og farlig” (ibid.).

HOVEDROLLEN I DET NEUROTYPISKE SKUESPIL

I forlængelse af maskering ønsker jeg at inddrage Erving Goffmans metafor om menneskets rollespil i hverdagslivet. Jeg ønsker at inddrage casen for at give et eksempel på, hvordan nogle autister benytter rollespil i deres interaktion med neurotypiske mennesker på arbejdspladsen, herunder kolleger og ledere. Det skal dog pointeres, at Goffman argumenterer for, at alle mennesker benytter skuespil i deres hverdag – casen er et eksempel på, hvordan det *kan* se ud, når en virksomhed ansætter en medarbejder med autisme.

”Når individet spiller en rolle, beder han implicit sine iagttagere om at tage det indtryk, der bliver præsenteret for dem, alvorligt” (Goffman, 2014, s. 67). Når Jonas går på arbejde, præsenterer han den udgave af sig selv, der passer i hans arbejdsstilling i virksomheden. Jonas er operatør – det er hans identitet på arbejdet. Den rolle bliver automatisk taget alvorligt af hans kolleger, fordi de tror på det, de bliver præsenteret for.

Når et individ vælger at spille en rolle, kan selvopfattelsen af eget skuespil bevæge sig mellem to modsætninger, enten 1) fuldstændig overbevisning af eget skuespil eller 2) bevidsthed om at rollen

Jeg er altså ikke Rain Man

er skuespil og intet andet (Goffman, 2014, s. 67). I Jonas' rollespil er det den sidste opfattelse, der gør sig gældende, hvilket udtrykkes i udtalelsen: "Jeg skjuler den indre autist" (I3). Skuespillet er motiveret af det, Goffman kalder "samfundets bedste interesse" (Goffman, 2014, s. 68). Jonas spiller en rolle, fordi hans skuespil (maskering) betyder, at han passer bedre ind i arbejdsmiljøet. Dermed ikke sagt, at der ikke er opmærksomhed på, at Jonas er diagnosticeret med autisme, men kollegerne beskriver ham bl.a. som: "Han ser normal ud. Normal ung, mand" som jævnfør tidligere nævnt bidrager til en værdiladning af neurotypisk adfærd (I4).

I den videre analyse ønsker jeg at inddrage Goffmans begreb *facade*, som er en række standard udtryksmekanismer, som individet forsætligt gør brug af under sin optræden og *kulisse*, som beskriver det geografiske område, inklusive rekvisitter, hvor skuespil foregår (Goffman, 2014, s. 71). Facade er synonymt med *maskering*.

Kulissen for Jonas er virksomheden, han arbejder i, hvor han hver dag udfører et skuespil, som Rikke, Lise og Bo er primære observatører af. Jonas udfører skuespillet, når han arbejder, spiser frokost, har interaktioner med sine kolleger osv. *Facaden* består i, at Jonas bruger en række standard udtryksmekanismer, når han befinder sig på arbejdspladsen. Følgende citeringer er eksempler på, hvordan Jonas bruger disse mekanismer for at tilpasse sig sine omgivelser.

"[...] fordi det har jeg lært, at man gør" (I3).

"[...] men jeg har lært adfærden, jeg har lært mimikken, jeg har lært hvordan jeg går, hvordan jeg siger hej" (I3)

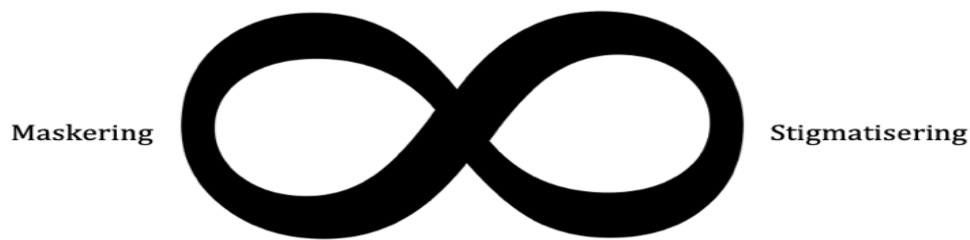
Jonas har tillært sig en række mekanismer, han bruger i sit daglige liv. Mange af mekanismerne er tillært ved at kopiere neurotypiske menneskers opførsel (I3). Jonas har bl.a. brugt tid på at tillære sig neurotypisk mimik, gang og hilsner. Ved at kopiere disse udtryk fremstår han, som Lise pointerer, som en "normal ung mand". Fordelene ved at benytte denne type af facade/maskering er, at Jonas fremstår neurotypisk og derved kan skjule en del af sin anderledeshed. På den måde tilpasser Jonas sig sin omverden, hvilket gør, at hans kolleger betragter ham som værende ligesom dem.

Ulemperne er som Jonas selv pointerer, at han er helt energiforladt, når han kommer hjem (I3). Jonas vælger bevidst at bruge sin energi på at virke neurotypisk udadtil, selvom det har personlige

konsekvenser for ham. På baggrund af ovenstående analyse argumenteres der for, at dette er et vigtigt aspekt i processen af ansættelse af autister i dansk erhvervsliv. Flere autister bruger maskering som en type mekanisme, der kan få dem til at passe ind i samfundet, men der gives derved også afkald på en del af deres identitet, hvilket koster ressourcer. *Maskering* bidrager dermed til diskursen om, at neurotypiske mennesker er mere værd end autister, fordi målet for den autistiske person er at fremstå neurotypisk.

Ovenstående analyse af maskering og stigmatisering ender med at danne rammerne for *Jeg kan ikke*-diskursen. Diskursen er dominerende i flere sammenhænge, og den stammer både fra autistiske personer og neurotypiske. Stigmatisering kan både ske udefra i form af fordomme fra neurotypiske personer mod autister, men også indefra i form af autisters selvbillede. Diskursen er derfor med til at fastholde autister i stereotype roller og dermed afholde dem fra at søge jobs, fordi de allerede har en forestilling om, at det ikke kan lykkes. Jeg argumenterer endvidere for, at diskursen om, at autister ikke *kan*, også bidrager til den maskering, der ofte finder sted blandt autister.

Konsekvensen af, at autister associeres med fordomme og arbejdsløshed er, at de skjuler deres udfordringer for at fremstå neurotypiske. Dette betyder, at den autistiske person vil prioritere at bruge sine ressourcer på at ”spille” neurotypisk, hvilket har store, personlige konsekvenser i forhold til mentalt helbred. Jeg vælger derfor at inddrage SDD’s uendelighedstegn som symbol på, hvordan stigmatisering og maskering bidrager til hinanden i et konstant flow.



(Figur 3: Flowmodel over maskering og stigmatisering)

OPFATTELSE AF AUTISME

I det eksperimentielle netværk præsenteres tre instanser, som hver især har en opfattelse af, hvad autisme er.

Samfundet opdeles i de dialektiske modsætninger *positiv* og *negativ*. Den positive opfattelse forekommer, når den kædes sammen med beskæftigelse i dansk erhvervsliv. Der bevæger sig en diskurs i samfundet, som lyder: ”alle der kan arbejde, skal have muligheden for at arbejde” (Svansø, 2018). I denne sammenhæng omtales autisme som et bidrag til diversitet på arbejdspladsen. Derudover betragtes arbejde som noget, der bidrager til autisters livskvalitet og identitet. Den negative opfattelse fremhæver modsat de faktorer, samfundet betragter som udfordrende. Dette gør sig gældende i forhold til, at autisme på arbejdsmarkedet i nogle dele af erhvervslivet betragtes som besværlig, fordi implementering forudsætter ressourcer og kapital fra både virksomheder og kommuner. Ydermere er der mangel på information og synlighed i samfundet, som skaber stereotypisering og afstand.

Arbejdspladsen inddeles i henholdsvis *positiv indflydelse* og *udfordringer*. Rikke udtaler f.eks. om Jonas, at: ”jeg har verdens bedste og verdens mest pålidelige arbejdshest” (I1). Ydermere udtaler Lise: ”Han er meget omhyggelig, meget systematisk, en meget rar person, hvis man kender ham godt. Han er én, man virkelig kan stole på” (I4). Der lægges vægt på de attributter, der er gavnlig for organisationen, hvilket bidrager til en positiv diskurs om at have en autistisk medarbejder ansat. De udfordringer, der gør sig gældende i de fire interviews, er manglen på et socialt fællesskab med medarbejderen med autisme samt de ekstra ressourcer, det kræver at have vedkommende ansat. Afstanden påvirker teamet i den forstand, at det er sværere for kollegerne at opnå et fælles socialt grundlag, da Jonas ikke ønsker at deltage i de sociale arrangementer, der finder sted i organisationen.

Personer med autisme opfatter også deres diagnose forskelligt i datamaterialet, dette omfatter en *positiv selvopfattelse* versus en *negativ selvopfattelse*. ”Jeg laver alt ordentligt” (I3). Jonas blev stillet spørgsmålet om, hvad hans stærkeste kompetencer var i hans arbejde. Han svar var, at han arbejder systematisk og laver alt ordentligt første gang. I kontrast til sig selv kalder han de neurotypiske medarbejdere for *Team Godt Nok*, fordi har en tendens til kun at opfylde minimumskravene i en opgave og betragte det som værende succesfuldt (I3). Når det kommer til den negative selvopfattelse, omhandler en stor del af dataene *anderledeshed*. Jonas udtaler: ”Jeg var jo med mine egne ord ”underlig” som barn og op. Og begyndte jo i starten af teenageårene meget bevidst at tænke over ”hvorfors kan

andre folk ikke lide mig?”” (I3). Tydeliggørelsen af anderledeshed hænger sammen med, hvordan neurotypiske mennesker oplever den autistiske person. Jeg argumenterer herunder for, at det bliver et spørgsmål om, hvorvidt den autistiske person valideres af den neurotypiske person. Den neurotypiske person har magten i den forstand, at personen kan vælge enten at ekskludere eller acceptere den autistiske person på baggrund af deres evne til at virke neurotypisk. Dette påvirker, hvordan det autistiske individ i nogen sammenhænge oplever sig selv.

Opfattelsen af autister leder mig videre til en diskurs, der berører flere autister i deres daglige liv – diskursen om, at de er ligesom karakteren Rain Man. Denne diskurs præsenteres i næste afsnit.

DU ER LIGESOM RAIN MAN

På baggrund af Bang og Døørs kernemodsætninger præsenterer jeg diskursen om, at autistiske personer sammenlignes med karakteren Rain Man fra filmen af samme navn, som er en klassisk – om end fejlagtig – populærkulturel fremstilling af autisme og derfor en typisk reference, som neurotypiske mennesker kender. Rain Man er en film fra 1988, der portrætterer forholdet mellem en neurotypisk, ung mand (Tom Cruise) og hans autistiske bror (Dustin Hoffman).

Analysen tager sit udgangspunkt i kernemodsætningerne *køn* og *alder* og tilføjer i forlængelse to nye modsætningsforhold, som er situationelt gældende i forbindelse med afhandlingen, der lægger til grund for denne artikel. Modsætningsforholdet er *autistisk – neurotypisk*. Kernemodsætningsanalysen tager sit udgangspunkt i casen samt supplerer med en række artikler og beretninger om autisme, der bidrager til et bredere perspektiv. *Køn* og *alder* inddrages eksplicit i caseeksemplet, som har til formål at give indblik i, hvordan en autistisk medarbejder bliver positioneret i forhold til sine kolleger på baggrund af medarbejdernes forforståelse om autisme.

DET HANDLER IKKE ALTID OM DIAGNOSEN

Som nævnt tidligere i analysen maskerer nogle autistiske personer ved at observere og imitere neurotypisk adfærd. Jonas har i dette tilfælde observeret, at mænd og kvinder kommunikerer forskelligt: "... kvinder, de er meget sådan her sammen: Ansigt-til-ansigt, hvor mænd det er: side om side (I3), hvilket besværer interaktionen.

Jonas' tre neurotypiske medarbejdere forbinder hans mangel på social interesse som en direkte konsekvens af hans autisme (I2). Jonas afslører dog i sit interview, at hans manglende interesse ikke er forbundet med hverken autisme eller maskering, men derimod kollegernes køn og alder, hvorfor det her er relevant at dykke ned i netop de kernemodsætninger.

I udtalelsen distancerer Jonas sig fra sine kvindelige kolleger ved at påpege forskellen mellem *dem* (P3&-deiksis) og *ham* (P0-deiksis) (I3). Fordi kvinder ifølge Jonas kommunikerer meget "ansigt-til-ansigt" indebærer interaktionen høj grad af øjenkontakt, hvilket er mere anstrengende for Jonas end parallelle blikretninger, som er mere typisk for mænd, hvilket gør det lettere at kommunikere med mænd end kvinder.

Det er ikke ensbetydende med, at han ikke *kan* kommunikere med sine kvindelige kolleger, men at øjenkontakten er en faktor, der har indflydelse på mængden af sociale interaktioner mellem kollegerne generelt. I forlængelse siger Jonas: "Der er også igen aldersforskel, altså jeg snakker med dem – også om private ting, fordi det har jeg lært, at man gør" (I3). Her er et tydeligt eksempel på Jonas' maskering, fordi Jonas "har lært" at privat snak er noget, "man" gør. "Man" er P0-deiksis, men læses her som et udtryk for P3&-deiksis "de" (neurotypiske). Jonas snakker altså om sit privatliv med sine kolleger i det omfang, han har lært, man gør.

Det interessante i denne udtalelse er dog ekspliciteringen af kernemodsætningen *alder* som en faktor for kommunikationen, selvom dette begrundes meget implicit. Jonas forklarer f.eks. flere gange i interviewet, at han interesserer sig for kampsport – i modsætning til sine kolleger. Jonas udtrykker ydermere, at der kan være forskel i interesser netop på baggrund af alderen. Det er bemærkelsesværdigt, at kollegerne betragter Jonas' manglende sociale interesse som en konsekvens af autismediagnosen, hvorimod Jonas peger på, det er en række andre faktorer, der påvirker deres dialog.

Jonas har dog en anderledes relation til Bo og Lise end sin leder Rikke. Rikke og Jonas har kontinuerligt samtaler, som de aftaler løbende og efter behov. Indledningsvis drejede disse sig om arbejde, men fordi Jonas hurtigt blev indkørt i sine arbejdsopgaver, og fordi Bo, Lise og Jonas kender hinandens arbejdsgange indgående, forsvandt behovet for at tale om arbejde (I1). Samtalerne omhandler derfor efterhånden mere aspekter, der påvirker Jonas' privatliv – ikke arbejde: ” [...] så bruger vi vores halve time på at snakke om livet og om, hvad det er for nogle ting (når han nu heller ikke har den der mentor) der gør det rigtig svært” (I1, indskudt bemærkning markeret med parentes). Jonas har selv takket nej til en ny mentor, måske fordi samtalerne med Rikke har fået næsten samme funktion som samtaler med en evt. ny mentor. Dette underbygger Jonas' påstand om, at privatliv er noget, man snakker om. Men hvor han i relation til Bo og Lise føler, det er mere en *norm*, ”noget man gør” (M-deiksis), opsøger han det selv i sine samtaler med Rikke, hvorfor der ikke længere er tale om maskering på samme måde. Aldersforskellen og Rikkes position, arbejds erfaring samt køn er ligeledes undtaget fra Jonas ovenstående forbehold. I Rikke og Jonas' relation har aldersforskellen den betydning for magtforholdet, at den tydeliggør, at Rikke agerer som mentor for Jonas og han søger støtte hos hende.

AUTISTISK – NEUROTYPISK

Modsætningsforholdet mellem *autistisk* og *neurotypisk* i dialogisk kontekst handler om, at neurotypiske og autistiske mennesker bliver påvirket af, at de er neurologisk forskellige, når de interagerer med hinanden.



(Figur 4: Kontinua mellem autistisk og neurotypisk)

Forholdet mellem at være autistisk og neurotypisk kan både fremkalde positive og negative outputs alt efter den situationelle kontekst. I nedenstående afsnit ønsker jeg at fremvise en række outputs, der viser sig i dataene.

Fordomme er det første centrale emne, der bevæger sig på begge sider af modsætningsforholdet. Både autistiske og neurotypiske mennesker har en tendens til at opretholde fordomme om hinanden, som

hindrer positiv kommunikation og fælles forståelse: "... der er stadig det klassiske: Man kan ikke finde ud af at kommunikere, man har ikke medfølelse, man er super god til én ting, men vi er jo meget forskellige" (I3). Jonas oplever, at neurotypiske mennesker har en tendens til at udvikle fordomme omkring, hvad autistiske personer ("man", P0-deiksis) er i stand til og hvad de *ikke* er i stand til. Der tages således ikke højde for den diversitet, der eksisterer blandt neurodivergente. Det bidrager til diskursen om, at autister er som Rain Man, hvilket Jonas også påpeger i sit interview.

Denne stereotypisering og stigmatisering bidrager til, at flere autistiske personer vælger at maskere deres autisme for at undgå stigmatisering: "Alle andre steder, jeg var før her, der fortalte jeg ikke, at jeg havde noget, fordi så blev man bare mødt med de forventninger, folk havde til det, man lavede" (I3). I Jonas' tilfælde er maskeringen dog også baseret på hans egne fordomme, da han har en forventning om, hvad neurotypiske mennesker ("folk", P3&-deiksis) forventer, hvis han afslører, at han er autist. Fordommene omkring autisme er ikke blot gældende for Jonas, men et gennemgående tema i dataene. I artiklen om Silke Ena Svare, en ung kvinde med autisme, der arbejder i henholdsvis en dagligvareforretning og et familieforetagende, præsenterer hun et spørgsmål, hun ofte konfronteres med blandt neurotypiske: "Hvordan kan du det, når du har autisme?" (Randeris, 2020). Neurotypiske personer sætter generelt spørgsmålstegn til, hvordan hun som autist formår at have et arbejde på lige vilkår med andre mennesker. Neurotypiske mennesker har derfor også en række fordomme om, at autistiske personer ikke har mulighed for at varetage samme opgaver som dem.

Som tidligere nævnt udgav Jyllandsposten en artikel om Nina Skov Jensens (kvinde med autisme) reaktion på en film, der omhandlede autisme. Som reaktion på filmen, argumenterede Jensen for, at filmbranchens portrættering af autistiske mennesker skaber unuancerede stereotyper: "Jeg skal hele tiden bevise over for andre, at jeg kan nogle ting, på trods af at jeg har autisme - det er, som om at vi skal bevise, at vi er noget værd, og det blev jeg virkelig påvirket af" (Pettersson, 2021). I forlængelse heraf, fortalte hun, at samfundet ikke betragter autistiske personer som værdifulde i samfundet, og at de som konsekvens heraf skal præstere bedre for at passe ind.

Ovenstående eksempler giver et indblik i, hvilke fordomme, der især fylder i modsætningsforholdet – særligt med vægt på de fordomme, der findes *om* autister. Fordomme om autisme skaber en skævvridning, hvor neurotypiske individer positioneres magtfuldt, fordi det er deres validering af den

autistiske person, der vægtes tungest. De har derfor magten til enten at inkludere eller ekskludere den autistiske person, hvilket skaber et ulige magtforhold mellem parterne.

Som resultat af modsætningsforholdet mellem det autistiske individ og det neurotypiske individ ønsker jeg også at inddrage *forskelsbehandling*. Forskelsbehandling omhandler i denne sammenhæng, når den autistiske person bliver behandlet anderledes end sine kolleger grundet sin diagnose. Eksemplet tager udgangspunkt i casen.

”Han har personlige samtaler, nu skal jeg lige huske, 2 – 3 gange om ugen. Vi andre har bare én gang om måneden, hvis vi er heldige med 1:1 samtaler med vores leder” (I4). Lise pointerer i sit interview, at Jonas har muligheden for flere 1:1-samtaler med deres fælles leder på grund af sin autismediagnose. Lise lægger vægt på, at de har samtaler én gang om måneden, hvis de er *heldige*. Fremhævelsen af dette indikerer, at Lise misunder Jonas’ mulighed for personlig sparring, da det er noget, hun selv må undvære. Dette bidrager til en opmærksomhed på et *os* versus *ham*, dette uddybes i *os – dem*-diskursen. BO supplerer ved at pointere, at Jonas bliver forfordelt i flere sammenhænge, herunder muligheden for at undgå sociale arrangementer og stormøder, da Jonas finder dette udfordrende eller energitappende (I3). Det er kun Rikke, der i kraft af sin stilling som leder tager beslutninger omkring, hvad Jonas skal deltage i og hvad han ikke behøver at deltage i: ”Så prioriterede jeg, at Jonas var der hele tiden og de to andre kom på skift” (I1). Under coronakrisen prioriterede hun f.eks., at Jonas gik på arbejde hver dag, fordi hans behov for rytme fyldte så meget, at han skulle befinde sig på arbejdspladsen for at kunne yde det maksimalt bedste. Derfor blev de neurotypiske kolleger bedt om at møde ind på skift, så Jonas kunne være i sit laboratorium hver dag. Denne type forskelsbehandling gør også kollegerne opmærksomme på, at de ikke har samme arbejdsforhold og ultimativt bidrager til tydeliggørelsen af skellet mellem neurotypisk og autist.

Selvom modsætningsforholdet indeholder en række problemstillinger, er det vigtigt at pointere, at mødet mellem modsætningerne også fordrer positive resultater på baggrund af de forskelligheder, der findes mellem autister og neurotypiske. ”Han er meget detaljeorienteret. Han kan se noget, noget forkert eller nogle mønstre, vi ikke kan se med det samme” (I4). Lise fremhæver her, at Jonas har en fordel i mønstergenkendelse, hvor han hurtigt kan spotte de ting, der måtte afvige i deres systemer. Jonas er på den måde en unik medarbejder for afdelingen, fordi hans hjerne fungerer på en anden måde og derfor ser detaljerne tydeligere end helhedsbilledet, hvorimod de neurotypiske medarbejdere

ser helhederne bedre end Jonas, og derfor komplimenterer de hinanden i deres fælles arbejde. ”Men hvis man accepterer, at folk ikke er ens, så får man en super medarbejder. Og Jonas han er så loyal” (II). Ydermere pointerer Rikke, at Jonas er en god medarbejder, der bidrager positivt til arbejdspladsen, såfremt det accepteres, at han har andre forcer end sine kolleger. I deres positive omtale af Jonas’ kompetencer, skifter hans position i dialogen, så han fremhæves som en dygtig medarbejder frem for en medarbejder, der hele tiden skal tages hensyn til.

Diskursen om Rain Man indeholder flere aspekter, der påvirker forholdet mellem autistiske og neurotypiske individer. Der er en række fordomme, der betyder, at neurotypiske har en forventning om, at autistiske mennesker må være savante. Derudover bliver de betragtet som mindre socialt begavede og med manglende kommunikationsevner. Omvendt har autister ofte forventninger om, at flertallet af neurotypiske ikke forstår, at der også findes diversitet blandt mennesker på autismespektrummet. Dette bidrager til diskursen, at det er besværligt at implementere autister, som analyseres i følgende afsnit.

DISKURSEN OM, AT DET ER BESVÆRLIGT AT IMPLEMENTERE AUTISTER

Samfundets diskurser om autisme bevæger sig i flere spor, herunder både at autister er svære at implementere, men også at vi som samfund *skal* være inkluderende. Med inddragelse af S3-begrebet fra Bang og Døør, analyseres tre artikler, der hver især bidrager til forskellige diskurser om at være autistisk person i dansk erhvervsliv, navnlig Dreigar (2021) et al.’s artikel omhandlende mennesker med diagnoser vilkår på arbejdsmarkedet, Frandsens (2020) debatindlæg om, hvorfor det danske arbejdsmarked bør være mere inkluderende samt Svansøs (2018) case om Lasse Kjems fra Novo Nordisk.

Som tidligere forklaret, er tilknytningen til arbejdsmarkedet blandt mennesker med diagnoser er lav. Det er derfor essentielt at forholde sig til, *hvorfor* tilknytningen er lav. Forskningsoverlæge, ph.d., Lene Falgaard Eplov argumenterer for, at manglen på tilknytning hænger sammen med de holdninger, der findes på ude på arbejdsmarkedet (Dreigar et al., 2021): Undersøgelsen viser, at 54 pct. i nogen eller høj grad har betænkeligheder ved at arbejde sammen med en kollega, der lider af meget store humørsvingninger, f.eks. har bipolar lidelse (ibid.). En undersøgelse fra Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velværd (VIVE) viser, at 54 pct. af beskæftigede individer har et forbehold mod at arbejde sammen med et individ, der f.eks. lider af bipolar lidelse pga. humørsvingninger. Denne forståelse af diagnoser er et bidrag til, at flere ekskluderes fra arbejdsmarkedet, hvor medarbejdere

distancerer sig fra en forandring, fordi man f.eks. mener, at bipolar lidelse er lig med ustabil medarbejder.

Et andet aspekt af, hvorfor implementering af individer med neurodivergens er besværlig, hænger også sammen med, at systemet er opbygget på en måde, der ikke matcher det behov, individet har. Maria Bonde præsenterer bl.a. et eksempel, som omhandler hendes oplevelse af, at tilbuddet om fleksjob reelt set handler om at få borgeren presset op i timer, således man yder mere: ”Inden hun blev tilkendt fleksjob, oplevede hun flere gange at blive presset, når det gik godt i et praktikforløb” (Dreigar et al., 2021). Presset fra kommunen om at stige i tid betød, at praktikforløbet endte med at gå i vasken, fordi antallet af timer ikke matchede med vedkommendes behov.

Flemming Larsen (forsker i beskæftigelse og arbejdsmarkedspolitik) taler ind i spørgsmålet om, hvor langt man skal gå for at få mennesker med diagnoser i beskæftigelse: ”Man arbejder på det for folks egen skyld, og så de kan få et bedre liv, men hvor langt skal man gå for at få folk i beskæftigelse?” (Dreigar et al., 2021). Larsen argumenterer for, at det er gavnligt for samfundet at få mennesker med psykiske udfordringer implementeret i samfundet, men at der også skal være en grænse for, hvor langt man skal gå.

Han tilføjer: ”Og så de kan få et bedre liv”, som positionerer mennesker med diagnoser som værende personer, man skal gøre noget *for*. Denne slags udtalelser bidrager til en diskurs, der negligerer, at f.eks. autister er store ressourcer i flere organisationer, og endda nogle af de bedste medarbejdere i flere tilfælde. Eksempler på dette findes bl.a. i de udvalgte cases om Jonas, Louise Wille og Martin Moxness fra De Skjulte Talentener, der hver især har opnået ansættelse gennem specialisterne og i dag betragtes som nogle af de vigtigste medarbejdere på deres arbejdspladser. De er ressourcer for virksomheden og bidrager til virksomhedens formål: indtjening.

Diskursen om, at implementering af autister er besværlig, hænger sammen med den måde, hvorpå organisationer omtaler autisme. ”[...] på det danske arbejdsmarked hersker en myte om, at det både er dyrt og besværligt at have mennesker med handicap ansat, fordi de ofte har behov for særlige tilpasninger på arbejdspladsen” (Frandsen, 2020). Når myter som denne eksisterer på størstedelen af de danske arbejdspladser, betyder det, at personer med neurodivergens dømmes ude fra starten, fordi det betragtes som ”nemmere” for virksomheden at vælge en neurotypisk medarbejder. At tilpasse

Jeg er altså ikke Rain Man

arbejdspladsen behøver dog ikke at være besværligt for organisationen, men det kræver omstillingsparathed, som flere virksomheder gerne fremhæver som en del af deres organisationskultur, når de præsenterer sig selv på hjemmesider m.v.

HJÆLPEDISKURSEN

Moddiskursen til ovenstående diskurs om, at det er besværligt med implementering af autister, findes i *hjælpediskursen*.

”Arbejde er en måde at være i social interaktion og få et normalt netværk på. Der er også en økonomisk gevinst ved at komme i arbejde” (Dreigar et al., 2021). Når autisme sættes i relation til arbejdsmarkedet, er det i flere sammenhænge en fremstilling af, at man gør noget for en gruppe mennesker, fordi det giver bedre livskvalitet. Sætninger som ”at få et normalt netværk” fremstiller et ideal om, at det er ønskværdigt for alle at have et netværk, som neurotypiske betragter som værende ”normalt”. Arbejde bliver derfor en hjælp til, at autister kan implementeres i et neurotypisk struktureret netværk.

Steen Nielsen fra Dansk Industri udtaler: ”Ved hjælp af virksomhedspraktik, løntilskudsjob og mentorordninger kan vi godt få flere af dem i gang” (Svansø, 2018). Sætningen: ”at få flere af dem i gang”, argumenterer jeg for, bidrager til en hjælpediskurs, der har en negativ indflydelse på, hvordan autisme i erhvervslivet fremstilles, fordi den positionerer autister (”dem”, P3&-deiksis) som dovne, fordi modsætningen til ”i gang” er passivitet.

Hjælpediskursen er på sin vis problematisk, fordi den i nogle sammenhænge negligerer, at autister også er en ressource i flere virksomheder, navnlig i forbindelse med specialistviden inden for f.eks. IT. Den fører dog også til projekter som Project Opportunity, der har fokus på implementering af autister på lige vilkår med de neurotypiske medarbejdere, dog gennem en anden ansøgningsproces, der tager højde for deres behov. Hjælpediskursen bevæger sig derfor i et konstant flow, hvordan den skiftevis ændrer position alt efter konteksten.

”Fem udvalgte projekter får i alt 14,2 mio. kr., der skal få flere danskere med kognitive handicap ud på arbejdsmarkedet. Målet er, at personer med psykiske handicap skal arbejde mere” (Beskæftigelsesministeriet, 2019). Det er f.eks. også hjælpediskursen der er med til at sætte gang i flere initiativer for at hjælpe mennesker med handicap ud på arbejdsmarkedet. For at arbejdsmarkedet kan blive mere rummeligt og inkluderende over for flere typer af personer, kræver det netop, at instanser som Beskæftigelsesministeriet investerer i de projekter, der ønsker at gøre en forskel for personer kognitive handicap. Per Hummelgaard udtaler også i pressemeddelelsen, at personer med

kognitive handicap: ”i den grad kan bidrage på en arbejdsplads, når rammerne er de rigtige” (ibid.), hvilket jeg tilslutter mig.

Diskursen om, at implementering af autister på arbejdsmarkedet er besværlig samt hjælpediskursen betragtes i indeværende artikel som to modsætningsforhold, der bevæger sig på et kontinuum. Diskursen om den svære implementering tilhører danske organisationer, hvor størstedelen betragter implementering af autisme som et projekt, man ikke ønsker at påtage sig. Som modsætning findes der i samfundet en holdning fra f.eks. politikere og kommuner om, at organisationer *skal* være inkluderende, fordi vi skal være et inkluderende samfund, der tager alle med og at det i øvrigt er godt for mennesker at være i beskæftigelse.

Dette resulterer i en skævvridning, hvor de to parter, der hver især har stor indflydelse på om personer med autisme får muligheden for at blive ansat i en virksomhed, ikke befinder sig på samme grundlag. Nogle virksomheder som Coop, Danfoss og Novo Nordisk er tilhængere af samfundets diskurs, og har derfor søgt samarbejde med Specialisterne for at skabe flere arbejdspladser til mennesker på autisme. Problemstillingen er dog, at disse virksomheder ikke har en uendelig række af arbejdsstillinger til autister. Derfor kræver det, at også andre danske virksomheder ændrer deres indstilling til og forståelse af autisme og neurodivergens, såfremt der skal ske en vedvarende stigning i antallet af autister i ordinær beskæftigelse.

DER ER OS, OG SÅ ER DER JONAS

Under de forskellige interviews, jeg har foretaget, fremgik det tydeligt, at der hersker en *os-dem*-diskurs omkring Jonas og hans kolleger. Jonas er implementeret i et team, der værdsætter hans evner, men hans autismediagnose betyder, at medarbejderne i teamet naturligt adskiller sig fra hinanden på forskellige plan. Jeg vælger herunder at præsentere denne diskurs med udgangspunkt i case-eksemplet for at give et konkret eksempel på, hvornår denne diskurs implicit udtrykkes hos hver kollega. Analysen tager udgangspunkt i Bang og Døørs persondeiksis.

RIKKE

” [...] så jeg har brugt lang tid på at prøve at tro, at *jeg* gjorde det rigtige ift. ham uden egentlig at spørge, om det var det rigtige” (I1). Rikke benytter primært P1-deiksis (”jeg”), når hun omtaler sit forhold til Jonas. Ovenstående citat er et eksempel på, hvordan Rikke tidligere har modereret sit eget kropssprog for at gøre det ”rigtige” over for Jonas. Hun understreger dog, at hun ikke ved, om hun faktisk har gjort det ”rigtige”, da hun aldrig har spurgt ham. Ved benyttelse af P1 giver Rikke udtryk for sin sociale bevidsthed omkring Jonas. Ydermere er det et udtryk for, at Rikke agerer i forhold til det, hun tror, Jonas bedst responderer på.

”Ved du hvad, han er jo ansat godt nok på lige vilkår som *os* andre og *vi* bør derfor ikke tage særlige hensyn til ham, men der har *jeg* valgt at sige, at *jeg* får mest ud af Jonas [...]” (I1). Rikke benytter også P1-deiksis, når hun omtaler sin egen vurdering af, hvordan arbejdsgangen bedst tilpasses Jonas, herunder eget laboratorium, så han ikke mister energi pga. støj og andre sanseindtryk. Ved brug af P1-deiksis tydeliggør Rikke også sin position som leder og beslutningstager, da det er hende, der tager beslutningerne i forhold til Jonas. Ud over P1-deiksis bruger Rikke P1&-deiksis (”vi”), når hun snakker om resten af teamet inklusiv hende selv. Ved brugen af ”vi” og ”os” bidrager Rikke også til en *os* – *dem*-diskurs, hvor den autistiske medarbejder distanceres fra de neurotypiske medarbejdere.

BO

”Han afviger på den måde, at der er en masse ting, som Jonas skal beskyttes for, *vi* skal stadig beskytte ham over for nogle ting” (I2). I Bos interview blev han bl.a. spurgt ind til om de skulle tage hensyn til Jonas i deres daglige arbejde. Bo bruger P1&-deiksis til at fortælle, hvordan han og Lise er nødt til at beskytte Jonas i nogle sammenhænge, da han ellers ikke ville kunne fungere i sit arbejde. I denne situation er der tale om kommunikationen mellem Jonas og afdelingens kunder, som er fjernet, da Jonas har svært ved kontakt med nye mennesker. Bo blev i sit interview også spurgt om, hvilke udfordringer han oplevede i forbindelse med teamets daglige arbejde, særligt med fokus på Jonas’ autismediagnose. ”Udfordringerne kan være, at *man* ikke altid ved, hvad det er, der foregår” (I2). Bo responderede med denne citering, hvor han benytter P0-deiksis (”man”). Ved at bruge ”man” afviger Bo fra brugen af ”jeg”, ”vi” og ”os”, som han overvejende har benyttet hidtil. Dette kan skyldes, at Bo ikke ønsker at udstille Jonas, hvorved ”man” udtrykker Bos personlige distancering i omtale af Jonas’ udfordringer.

”Han går rundt med høreboffer hele dagen lang. Det ved *jeg* godt, at der er nogle af *os* andre, der gør, men der er ikke ret mange af *os*, der tager høreboffer på, når *vi* skal over at spise i kantinen” (I2). I forlængelse af sin udtalelse om, at Jonas skal tages hensyn til på nogle områder af sine neurotypiske kolleger, forklarer Bo, hvordan Jonas afviger udadtil i organisationen. Bo bruger P1-deiksis til at forklare, at han godt er klar over, at flere mennesker bruger høretelefoner i deres hverdag. Dog bruger P1&-deiksis til at forklare, hvornår de neurotypiske medarbejdere ikke gør det og derved pointerer, at Jonas ikke tilhører ”os” (P1&-deiksis).

Der er nogle ting, som Jonas er bedre til at holde koncentrationen ved. Der er mange af os i dag, der faktisk er ret dårlige til at koncentrere os om noget, fordi *vi* netop hele tiden føler, at vi skal være med og følge med på sociale medier [...] (I2).

I forhold til *os* – *dem*-diskursen bruger Bo også P1&-deiksis til at beskrive de områder, hvor Jonas adskiller sig positivt i sit arbejde. Jonas holder generelt koncentrationen længere end andre medarbejdere, fordi han ikke distraheres af udefrakommende faktorer, men kun fokuserer på sit arbejde indtil han har fri.

LISE

Det er fordi, når *man* ikke har erfaring og kendskab til autisme, så tænker *man* ”Det er sikkert sådan noget, hvor *man* holder afstand”, og specielt når *de* fortæller, at *man* ikke skal ligesom genere ham, eller forstyrre ham for meget (I4).

Lise bruger i ovenstående udtalelse udelukkende P0-deiksis, når hun fortæller om sin tidligere erfaring med autisme. Dette tydeliggøres i sætningen ”Det er sikkert sådan noget, hvor *man* holder afstand”, hvilket fremstiller autisme som noget, man kan vælge at tage afstand fra. Ydermere bruger hun ”de”, når hun fortæller om andres fremstilling af Jonas. ”De” forstås her som ledelsen. ”De” fremstiller i Lises udtalelse Jonas som en medarbejder, kollegerne skal distancere sig fra, fordi det er generende for ham at have kontakt til dem. Dette betragtes som en unuanceret fremstilling, både fordi den foreslår, at al kontakt er generende eller forstyrrende, samt fordi den ikke betoner, at der blot er tale om hensyn, der måske skal tages højde for i nogle situationer.

”Hvor er det synd, at I to lader ham sidde der alene”, fordi *vi* sidder i en anden bygning og han sidder helt alene her i bygningen, og der er ikke nogen andre udover udstyret. Og at *vi* er rigtig dårlige til at tage *os* af ham: ”Hvordan kan I lade ham sidde der alene?” og ”Det er synd for ham” og alt muligt (I4).

Lise fortæller i sit interview om andre medarbejderes opfattelse af hende og Bos forhold til Jonas. Lise og Bo bliver bl.a. konfronteret med, at de er dårlige kolleger, fordi de lader Jonas sidde alene og arbejde. De andre medarbejdere opfatter dette som bevidst ekskludering af Jonas, hvilket er ”synd for ham”. De andre medarbejdere i afdelingen bruger derfor også en *os-dem*-diskurs om dette specifikke team. Lises oplevelse er et godt eksempel på, hvordan der opstår misforståelser i afdelingen på baggrund af manglende viden omkring Jonas’ behov. Hvis alle i afdelingen vidste besked om Jonas’ særlige behov, ville Lise og Bo højst sandsynlig undgå anklager fra deres kolleger, fordi kollegerne ville være opmærksomme på, at det er et ønske fra Jonas’ side pga. lydsensitivitet. Lise møder kritikken ved at fremhæve, at hun og Bo (”vi”, P1&-deiksis) accepterer, at Jonas ønsker at arbejde alene, og kontinuerligt følger op på, om dette behov ændrer sig.

”Der er også en anden ting, *jeg* har lagt mærke til [...] Når han er syg, dengang kan *jeg* huske, så én time før siger han ”*Jeg* har det godt”, en time bagefter siger han ”Nu tager *jeg* hjem” (I4). Lise fortæller sit interview om, hvordan hun over en længere periode har observeret små ting, hvor Jonas afviger fra de andre medarbejdere. Jonas mærker f.eks. ikke sygdom på samme måde, som de neurotypiske i teamet. Lise beskriver det som proces, der har udviklet sig over tid, hvor Jonas’ i takt med arbejdet er blevet bedre og bedre til at mærke, hvornår han har det skidt. P1-deiksis betragtes i udtalelsen som et udtryk for omsorg i den forstand, at Lise lægger mærke til, hvad der sker hos Jonas i forskellige situationer.

”Han siger også meget åbent, at i dag vil han gerne være alene, så ved *vi* godt, at han måske mangler overskud den dag, så lader *vi* ham være alene” (I4). Lise udtaler ydermere, at Jonas i sit forløb i virksomheden er blevet mere udtalt omkring sit behov, så kollegerne ved, hvordan han ønsker at dagen skal foregå. Hvis han har en ”dårlig” dag, så kan han f.eks. fortælle kollegerne det, og så imødekommer de dette behov. Dette leder mig videre til metaforanalysen.

”DET ER EN DEL AF AT BEVARE KULTUREN”

“The psychic prison metaphor offers a powerful set of perspectives for exploring the hidden meaning of our take-for-granted worlds” (Morgan, 2006, s. 235). Mennesker i organisationer danner ofte bestemte tankemønstre i takt med organisationens udvikling. Tankegangene bliver både en del af organisationens kultur, men kan også resultere en form for psykisk fængsel, hvor organisationens medlemmer kun betragter organisationen ud fra ét bestemt perspektiv. Disse tankemønstre kan udvikle sig til en spændetrøje, hvor organisationen ikke ser udfordringerne i tide og derfor oplever kriser. Jeg har valgt at inddrage organisationer som psykiske fængsler for at give et indblik i konsekvenserne af Jonas’ ansættelse i virksomheden.

DET PLEJER VI AT GØRE

Organisatoriske *teddybjørne* er objekter eller tankegange, som medarbejderne holder tæt og som har en særlig værdi for den enkelte medarbejder. *Teddybjørnen* repræsenterer tryghed, men den kan også fastholde medarbejderne i et fast tankemønster, som gør, at de nægter forandring i frygt for at miste trygheden (Morgan, 2006, s. 227).

Så snart corona stoppede igen, så var der mange ting, der blev mandatory. Så skulle man lige pludselig til møder igen, og når der blev spurgt ”Jamen, hvorfor det?”, så bliver der svaret: ”Det er noget med at bevare kultur”, så der er stadig noget vedholdenhed i ”Jamen, sådan plejer vi at gøre”, der er stadig noget kontrol i det, selvom det andet faktisk virker fint” (I3).

Jonas fortæller i sit interview om coronakrisens indflydelse på forandringsparatheden i virksomheden. Jonas betragter coronakrisen som et glimt af forandringsparathed, hvor organisationer generelt havde nemmere ved at hengive sig til andre arbejdsformer, fordi der befandt sig en pandemi, der betød, at man var nødt til at tænke arbejdsgangen anderledes. Da coronakrisen blussede ned, betød det for mange organisationer, at de vendte tilbage til deres vante arbejdsgang med det samme. Jonas fortæller, at hvis medarbejderne derfor stillede sig undrende over for, hvorfor man *skal* møde fysisk hver dag på sit arbejde eller deltage i stormøder, så blev der henvist til organisationskulturen. Fysisk møde er en del af organisationskulturen, fordi den er med til at fastholde, hvordan ”vi plejer at gøre”.

Jonas fortsætter i sit interview med at klarlægge forskellen mellem hans behov og de andres behov: "Så i virkeligheden har det nok vist sig, at vi ikke er så forskellige i sidste ende. Der er bare nogle, der har levet under de regler og har kunne holde det ud" (I3). Jonas' diagnose betyder, at han har en række specifikke behov, som skal opfyldes, hvis han skal fungere optimalt i sit arbejde, herunder eget laboratorium, mulighed for at skærme sig med høretelefoner osv. For de neurotypiske medarbejdere er der dog en række andre logikker, som medarbejderne troligt følger, fordi det er en del af måden, organisationen fungerer på. Det er sådan, man *gør*.

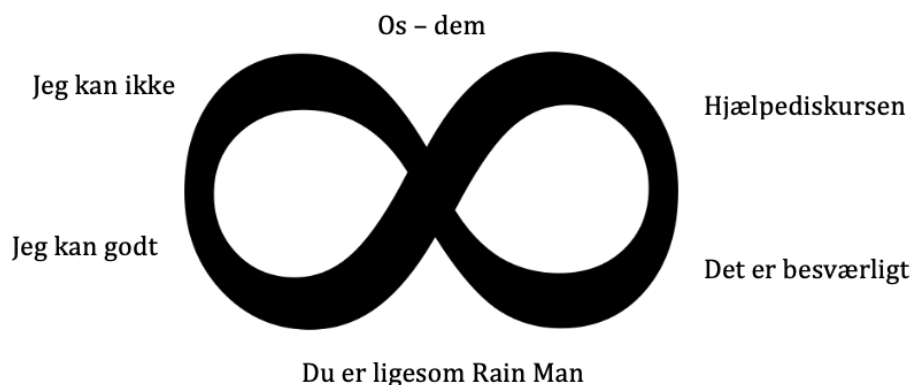
Jonas bruger flere gange ordet "rigid" til at beskrive de systemer, der befinder sig på arbejdspladsen, eks.: "... de gamle systemer, den gamle rigide måde at tænke arbejde på" (I3). Han betegner måden at arbejde på som rigid, fordi den er fast og nærmest umulig at ændre på. I virksomheden betragtes disse tankegange om måden at være medarbejder på som værende *teddybjørne*, der fastholder en bestemt kultur, hvor der findes én rigtig måde at arbejde på. Arbejdsgangene er struktureret på sådan en måde, så medarbejderne forventes at møde op hver dag i organisationen, hvilket ikke er til diskussion.

Jonas' ansættelse betragtes som en forandring, der har fungeret som en form for *disruption* mellem kollegerne, fordi han bryder med noget af den organisationskultur, der befinder sig i virksomheden. Jonas afviger fra kulturen, fordi hans behov for at skærme sig betyder, at han ikke indgår i de sociale sammenhænge, der eksisterer i organisationen. Dette betyder, at han afviger fra en del af den fastsatte tankegang, der ellers eksisterer. Han er ydermere heller ikke en del af stormøder, fordi det stresser hans system og derfor ikke betragtes som værende gavnligt for ham.

Konsekvenserne af de eksisterende *teddybjørne* og denne *disruption* fastholder den *os-dem*-diskurs, der eksisterer omkring Jonas og resten af afdelingen. Der bliver fastholdt en kultur, hvor organisationens medlemmer bevarer deres tanker om bestemte arbejdsgange, og ikke stiller spørgsmålstejn herved, derfor skiller Jonas sig også tydeligt ud fra mængden.

LØSNINGSFORSLAG

BETYDER DET NOGET, HVORDAN VI TALER OM TINGENE?



(Figur 5: flowmodel over diskurser om autisme)

Jævnfør min situationelle dialektiske diskursanalyse præsenterede jeg en række diskurser, der påvirker autisters arbejdsvilkår det danske arbejdsmarked. Diskurserne bevæger sig i et flow med hinanden, hvor de skiftevis dominerer samtalen alt efter situationel kontekst. Jeg argumenterer for, at vores diskurser om autisme på arbejdsmarkedet er en stor del af problemstillingen, der lyder på, at kun en tiendedel af danskere med autisme ender i ordinær beskæftigelse.

Det er diskurserne i samfundet, der er afgørende for den generelle forståelse af fænomener, og dette gør sig i høj grad gældende i dette tilfælde. Når autisme omtales, hænger det ofte sammen med en række fordomme og forventninger til, hvad diagnosen er, men denne er snæver og bliver en spændetrøje for personer med autisme. De forskellige diskurser optræder som moddiskurser til hinanden. Når noget omtales positivt, så findes der altid en dialektisk modsætning hertil – og omvendt. Dette fortsætter i én uendelighed, og der findes intet slutpunkt. Dette illustrerer jeg ved at inddrage flowmodellen som illustration. De seks diskurser er konstante og fremtræder tydeligt alt efter, hvem der taler og hvad de taler om i forhold til autisme. De fremtrædende diskurser omkring autisme i dansk erhvervsliv eksisterer ofte i et spænd af modsætninger. *Jeg kan ikke*-diskursen over for *Jeg kan godt*-diskursen er et eksempel på dette, hvor to modpoler opstår på baggrund af stigmatiseringen omkring autisme. Den autistiske person kan enten vælge at acceptere stigmatisering og kun forholde sig til, at

beskæftigelse ikke kan lade sig gøre. Individet kan derimod også vælge at modstride sig stigmatisering og derved søge mod beskæftigelse. I analysen fremgår det også, at der eksisterer en problemstilling i form af selvstigmatisering blandt autister. Selvstigmatisering handler om, at autister i flere tilfælde tror på diskursen om, at de ikke kan, og derfor vælger at forholde sig passive i forhold til jobsøgning, fordi de mangler troen på egne evner.

Når autister modstrider sig stigmatisering eller prøver at bryde med de diskurser, der findes omkring autisme, gøres dette ofte ved brug af maskering af diagnosen. Maskering er en maske, den autistiske person tager på for at virke neurotypisk. Jonas bliver f.eks. betegnet som ”en normal ung mand”, fordi man udefra ikke kan mærke, at han er autist, hvis ikke man ved det på forhånd. Udadtil virker dette som et godt redskab, fordi det bidrager til accept af det autistiske individ, men her er det vigtigt at spørge: Hvad er prisen? Jeg argumenter for, at maskering kommer med store konsekvenser for det autistiske individ, da individet vælger at bruge al sin energi på at spille skuespil. Dette bidrager til uvidenhed og kan betragtes som en ond cirkel, der dræner den autistiske person. Jonas nævner bl.a., at hans kolleger ikke ville kunne genkende ham derhjemme, og at han er helt udmattet hver dag efter arbejde, fordi han opbruger alle sine ressourcer ude i samfundet (I3). Jonas påpeger ikke en problematik i ovenstående, men der skal her inddrages, at det også er en del af hans liv og hans vilkår. Jonas arbejder under neurotypiske rammer i en organisation domineret af et samfund skabt for og af neurotypiske personer. Jeg argumenterer endvidere for, at hvis samme situation var gældende for en neurotypisk kollega, ville HR-afdelingen højst sandsynlig inddrages for at undgå en belastningsreaktion.

En af de diskurser, der fylder mest i forbindelse med forståelsen af autister, er *Du er ligesom Rain Man*-diskursen. *Rain Man* (1988), er som tidligere nævnt en film om en neurotypisk, ung mand (Tom Cruise) og hans autistiske bror (Dustin Hoffman). Autister bliver ofte sammenlignet med andre, fordi neurotypiske personer i flere tilfælde ikke kender til autisme, og derved agerer efter, hvad de har set i film og serier. Den neurotypiske forståelse tager således sit udgangspunkt i, hvad der er blevet præsenteret i f.eks. *Rain Man*. Det bliver rammen for forståelsen af autisme, fordi det er et håndgribeligt eksempel, som udadtil kan virke retvisende, hvis ikke man har andet at sammenligne med. Jeg argumenterer dog for, at denne type forståelse er problematisk og unuanceret, fordi rollerne spilles af neurotypiske skuespillere. Den neurotypiske forforståelse af autister bevæger i flere tidsaspekter, fordi den baseres på tidligere erfaringer, der implementeres i nutiden, hvilket også påvirker fremtiden jf. SDV's antagelse 4. Dette betyder, at stereotype forestillinger omkring autisme ofte er baseret på,

Jeg er altså ikke Rain Man

hvad neurotypiske personer er blevet præsenteret med førhen, f.eks. i film som Rain Man (1988), hvilket stadig påvirker synet på autisme i dag. Således fastholdes denne diskurs i tiden, fordi den ikke brydes. Samtidig argumenterer jeg for, at der findes en skævvridning i samfundets omtale af autisme, fordi den præsenteres som ét, men også rummer noget andet. I flere artikler bliver samfundets holdning præsenteret med hjælpediskursen, hvilket er positivt i den forstand, at man fra kommuner og statens side er opmærksom på, at en befolkningsgruppe er ekskluderet fra arbejdsmarkedet. Problemet opstår, når samfundet ikke efterlever sin egen diskurs, og dermed fastholder personer med autisme uden for arbejdsmarkedet. Jonas kalder f.eks. dette ”Systemets nemme løsning”. Systemets måde at sige ”Det gider jeg ikke at have noget med at gøre” (I3).

Mit argument er, at det, der har mest betydning for implementeringen af autister på det danske arbejdsmarked, er de præsenterede diskurser. Diskurser er magtfulde, fordi de dominerer vores tankegange. Der findes meget dybdegående teori om autister på arbejdsmarkedet, men der findes meget få autister i ordinær beskæftigelse. Derfor argumenterer jeg for, at det ikke blot handler om redskaberne, det handler om kommunikation og information. Der er manglende information omkring autisme i den forstand, at den nuværende information ikke nødvendigvis er retvisende. Hver autist er et enkelt individ, en unik del af en helhed, der rummer diversitet og forskellige styrker/svagheder. Dette må arbejdspladser tage højde for såfremt de ønsker at ansætte et menneske med autisme.

I nedenstående afsnit ønsker jeg at inddrage et løsningsforslag i form af Situationel Dialektisk Ledelse, som et bud på, hvordan ledelser i organisationer fremadrettet kan agere såfremt man ansætter en medarbejder med f.eks. autisme.

DET SITUATIONELLE DIALEKTISKE ARBEJDSMILJØ

Som løsningsforslag til problemstillingen om, hvordan man lykkes med at få implementeret flere autister på det danske arbejdsmarked, ønsker jeg at inddrage Dakwar et al.’s Situationel Dialektisk Ledelse (SDL) (2015). I forlængelse af min egen situationelle dialektiske tilgang til min artikel betragter jeg denne ledelsesteori som løsningen på, hvordan organisationer fremadrettet succesfuldt kan implementere autister på arbejdsmarkedet.

Dakwar et al. præsenterer i artiklen ”En ansats til Situationel Dialektisk Ledelse” et nyt ledelsesparadigme, der er forankret i den situationelle, dialektiske tankegang. Dette paradigme tager afstand fra enten/eller-modsætningen, der dominerer diverse ledelsesformer (Dakwar et al., 2015, s. 2).

Den dialektiske ledelsesstil bygger på et både/og-syn, idet den dialektiske tankegang grundlæggende handler om, at fænomener eksisterer i kraft af deres modsætning. Ledelse kan derfor betragtes som et blandingsbatteri, hvor lederen skiftevis skal skrue på den kolde- og varme hane for at finde den rigtige temperatur mellem de to yderpunkter (Dakwar et al., 2015, s. 7). Et grundprincip i dialektisk ledelse er også, at for at behandle dem, man leder ens, må man lede dem forskelligt. Lederen må altså agere forskelligt alt efter situationel kontekst, da hver situationer kræver specifik sensibilitet. Der findes ikke blot én universal løsning for lederen.

Jeg tilslutter mig i mit løsningsforslag hypotesen om, at for at lede ens, må lederen tilegne sig evnerne til at lede forskelligt. Det er lederens opgave at kunne skifte mellem den kolde og varme hane, hvilket i høj grad gør sig gældende, når man arbejder med implementering af autister i organisationer. Autister adskiller sig fra neurotypiske medarbejdere i nogle henseender, og såfremt implementering skal blive succesfuld for alle parter, kræver dette en leder, der forstår at se den situationelle kontekst og agere herefter.

SDL inddrager en række teorier, herunder Bert Hodges’ værdirealiseringsteori, Ralph Staceys komplekse responsive processer og Bang og Døørs dialektiske lingvistik. Jeg ønsker i mit bud på et løsningsforslag at arbejde ud fra de dialektiske modsætninger, som også tidligere er præsenteret i form af en analyse af kernemodsætninger. Jeg vælger dog at inddrage en mere dynamisk tilgang til modsætningsforhold, da jeg argumenterer for, at der findes flere modsætningsforhold, som er situationelt relevante for autisme på arbejdsmarkedet. Ledelse af autisme er uden tvivl komplekst, fordi det forudsætter en forståelse for diagnosen samtidig med en forståelse for det neurotypiske aspekt i sammenhæng med det autistiske.

Jeg vælger herunder at præsentere fire relevante modsætningsforhold, der gør sig gældende i ledelsen af autistiske medarbejdere:

Jeg er altså ikke Rain Man

Først og fremmest inddrages forholdet mellem at være uddannet og ikke-uddannet inden for et specifikt fagfelt. I flere tilfælde med autistiske personer i jobs er de ikke nødvendigvis uddannet inden for området, men derimod trænet gennem et program. Lederen skal derfor tage dette i betragtning, når et autistisk individ ansættes, fordi det i nogle tilfælde kan kræve intens oplæring. Neurotypiske medarbejdere vil i flere tilfælde måske have gennemført en uddannelse, hvorfor de har viden om fagfeltet på forhånd. Lederen må derfor kunne veksle efter, hvad der er tilfældet.

Hernæst forholdet mellem *del* og *helhed*, da medarbejdergrupper bestående af autister og neurotypiske er én enhed, der samtidigt består af flere typer af personer, som hver især har forskellige behov. I analysen fremgår det tydeligt, at medarbejdergruppen i virksomheden f.eks. har meget forskellige behov for både social kontakt og strukturer, dette vil også gøre sig gældende i en række sammenhænge. Der er ydermere forskellige behov for at være en del af helheden, dette må også inddrages i organisationens overvejelse. Autistiske medarbejdere som Jonas har f.eks. behov for at være alene, hvilket har indflydelse på hele teamet.

Lederen skal kunne veksle mellem at være *nær* og *fjern*, dette vil sige, at lederen skal kunne finde en balance i at være tydelig, men derimod også er opmærksom på, hvornår vedkommende skal trække sig. I casen er det bl.a. tydeligt, at der findes en ubalance, da Lise f.eks. udtrykker forskellen mellem individuelle samtaler. Lederen skal derfor kunne være nærværende over for *hele* sit team og ikke blot fokusere på den autistiske medarbejder. *Nær* og *fjern* hænger sammen med forholdet mellem *støtte* og *selvstændighed*. En autistisk medarbejder har ofte brug for en form støtte i nogle sammenhænge, Jonas har bl.a. haft en mentor tilknyttet og er derudover også oftere i kontakt med sin leder end sine neurotypiske kolleger. Det er essentielt, at lederen forstår, at en autistisk medarbejder har brug for støtte, men samtidig også skal inviteres til at kunne arbejde selvstændig – det handler om balance. Nogle perioder kan måske være præget af forandringer, både i arbejdsmæssig og social sammenhæng, her må lederen agere støtte.

Hvad der også betragtes som værende noget af det mest essentielle i dette løsningsforslag er paradokset om, hvor meget information kollegerne skal have omkring autisme både før og efter ansættelsen af individet med autisme. En gennemgående tema er netop, at der mangler retvisende information om autisme, men derudover også manglende information i virksomheden. Succesfuld ansættelse af autister kræver information, men der er også en balance i at kunne være informerende og samtidig

respektere, hvis det autistiske individ ønsker at være privat omkring nogle af aspekter af diagnosen. Jeg argumenterer for en dialogisk tilgang, hvor neurotypiske og autister i sammenspil med hinanden får afviklet eventuelle fordomme og derudover får bedre forståelse for *hinanden*. Dette gør sig også gældende i forhold til hvert enkelt individs værdier. Implementering af en autistisk medarbejder vil for mange organisationer være en betydelig forandring, og det vil derfor blive tydeligt, hvad der skaber værdi for virksomhedens medarbejdere (Dakwar et al., 2015, s. 17).

KONKLUSION

For at få integreret flere autister på arbejdsmarkedet, kræver det væsentlige ændringer i måden, neurotypiske anskuer organisationer samt organisationskulturer. Organisationer er skabt efter neurotypiske standarder, fordi neurotypiske fylder majoriteten på arbejdsmarkedet, men dette betyder også, at der ikke er plads til mangfoldighed. Kigger man på teori om mangfoldighedsledelse er det f.eks. tydeligt, at det sjældent er tilfældet, at fysisk og/eller psykisk handicap nævnes overhovedet.

Jeg argumenterer for, at dette er i tæt sammenhæng med den række diskurser, der præsenteres i ovenstående situationel dialektisk diskursanalyse. Diskurser dominerer, hvordan mennesker taler om og forholder sig til forskellige emner. I forhold til autisme på arbejdsmarkedet er der tale om en række diskurser, der oftest bevæger sig i takt med en moddiskurs.

Jeg kan godt-diskursen bevæger sig i konstant flow med *Jeg kan ikke*-diskursen på baggrund af stigmatisering og forventninger til, hvad diagnosen indeholder. I praksis sammenhæng har det den konsekvens, at kun en tiendedel ender i ordinær beskæftigelse, fordi flertallet tilslutter sig en diskurs om, at det ikke kan lykkes.

Hjælpediskursen er i et konstant spil med *Det er besværligt*-diskursen. Hjælpediskursen indebærer samfundsansvar, fordi den konstant forholder sig til, at samfundet *skal* hjælpe autister i arbejde, fordi det er bedre for deres psykiske helbred, økonomi, etc. Denne diskurs er todelt, fordi samfundet udadtil præsenterer en tydelig hjælpediskurs, men indadtil har svært ved selv at bidrage til denne diskurs, fordi det kræver ressourcer og forståelse fra kommunerne. Dette leder hen til diskursen om, at det er besværligt. I en lang række organisationer er det denne diskurs, der bevæger sig omkring ansættelse af autister, fordi det kræver en høj grad af forandringsparathed. Denne diskurs bærer en stor del af ansvaret for, at flere mennesker med autisme holdes uden for arbejdsmarkedet. Løsningen for nogle findes derfor i *maskering*, som handler om at skjule sin autisme bedst muligt. Konsekvenserne af dette er dog, at autister skjuler deres rigtige persona og dermed også bruger deres ressourcer på at virke neurotypiske, hvilket jeg argumenterer for er uholdbart. Autismen er en kendt neurodivergens verden over, derfor burde det også være socialt acceptabelt at være den person, man er.

Du er Rain Man-diskursen er i tæt forbindelse med stigmatisering og selvstigmatisering af autister. At blive sammenlignet med f.eks. Rain Man afholder flere autister fra at vise deres autisme udadtil,

derfor bliver ”den indre autist” gemt væk, når der er neurotypiske personer til stede. Denne diskurs er gennemgående hos autister, fordi deres diagnose bliver vurderet ud fra det perspektiv, neurotypiske har fra f.eks. film og serier. Sammenligningen betyder, at autister bl.a. forventes at have minimale sociale færdigheder, er savante osv., hvilket betragtes som stereotyp.

Denne diskurs leder videre til en opdeling mellem autister og neurotypiske, som kaldes *Os – dem*-diskursen. Diskursen opstår, når enten neurotypiske eller autister gør opmærksom på, at der er en forskel mellem dem. Dette opstår i flere sammenhænge, både i casen, men også i samfundet. Diskursen mellem *os* og *dem* betragtes som værende vekselvirkende, da denne skiftevis benyttes af autister og neurotypiske, når de omtaler hinanden i forskellige kontekster. Det er f.eks. ikke kun neurotypiske mennesker, der har fordomme om autister – det er i flere tilfælde også det modsatte, der gør sig gældende.

Afslutningsvis leder SDD-analysen videre til en metaforanalyse, der inddrager psykiske fængsler. Diskurserne placeres i dette metaforperspektiv, fordi jeg argumenterer for, at diskurserne er med til at skabe en række psykiske fængsler, hvor der konstant fastholdes forskellige tankegange, der alle fungerer som spændetrøjer for både neurotypiske og autister.

Min løsning er derfor, at ledelser bør inddrage Situationel Dialektisk Ledelse som forståelsesramme af, hvordan man bør agere i medarbejdergrupper med både autistiske og neurotypiske medarbejdere. Såfremt lederen ønsker succes, handler dette om at være informerende, nærværende og forstående omkring både fordele og ulemper. Det handler om dialogisk ledelse, hvor hverken den ene eller anden part forfordes, men hvor man sammen når frem til en gunstig løsning, så alle medarbejdere føler sig inkluderet i processen. Medarbejdere med autisme kan implementeres i flere organisationer, såfremt man præsenterer retvisende information om diagnosen, inddrager sine medarbejdere i processen og får gjort opmærksom på, hvilke diskurser, der bevæger sig i organisationen. Lederen skal finde ud af, hvad medarbejderne tænker, hvad de har af forbehold, og hvorfor de har dem for at etablere et stærkt team, der får det bedste frem i hinanden.

BIBLIOGRAFI

- Athamanah, L. S., & Cushing, L. S. (2019). *Implementing a Peer-Mediated Intervention in a Work-Based Learning Setting for Students with Autism Spectrum Disorders*.
- Autisme, L. (23. Februar 2017). *Louise Wille elsker fast struktur og hader weekend*. Hentet fra Landsforeningen for autisme: <https://www.autismeforening.dk/news/nyheder-2017/louise-wille-elsker-faste-regler-og-hader-weekend/>
- Autisme, L. F. (2016). *National handleplan for beskæftigelse af mennesker med autisme*. Landsforeningen For Autisme .
- Baldwin, S., & Costley, D. (2014). *Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder*. ResearchGate.
- Bang, J. C., & Døør, J. (2007). *Language, Ecology and Society: A Dialectical Approach*. Continuum.
- Baarts, C. (2020). Autoetnografi. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative metoder: En grundbog* (s. 203 - 217). 2020: Hans Reitzels forlag .
- Beskæftigelsesministeriet. (4. November 2019). *Millionpulje skal hjælpe mennesker med psykiske handicap i job*. Hentet fra Beskæftigelsesministeriet: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2019/11/millionpulje-skal-hjaelpe-mennesker-med-psykiske-handicap-i-job/>
- Boye, S. (10. Januar 2019). *Antallet af børn med autisme er steget med 40 procent* . Hentet fra Danske kommuner: <http://www.danskekommuner.dk/nyhedsarkiv/2019/januar/11/antallet-af-born-med-autisme-er-steget-med-40-procent/>
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2020). *Kvalitative metoder: En grundbog*. Hans Reitzels Forlag.
- Bruun, E. S. (2021). *Mænd og Piger i Dansk Akademia*. Odense : Det Ny Merino .
- Dakwar, J. R., Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (2017). *Ni antagelser om Situationel Videnskabsteori*. Odense: Det Ny Merino.
- Den Danske Ordbog. (7. December 2021). *Hvad så*. Hentet fra Den Danske Ordbog : https://ordnet.dk/ddo/ordbog?subentry_id=59004228&def_id=21033927&query=ret&mpage=2
- Dreiager, I. S., Lillelund, B., & Vendelboe, S. V. (22. August 2021). Det psykiske blev triggeret af, at det var så svært for mig at finde en plads på arbejdsmarkedet. *Jyllands-Posten*, 14.

- Frandsen, M. G. (2020). Vi kan sagtens gøre plads til mennesker med handicap på arbejdsmarkedet. *Politiken*, 5.
- Hurley-Hanson, A. E., Giannantonion, C. M., & Griffiths, A. J. (2020). *Autism in the workplace: Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A*. Palgrave Macmillan.
- Johnson, K. R., Ennis-Cole, D., & Bonhamgregory, M. (2020). *Workplace Success Strategies for Employees With Autism Spectrum Disorder: A New Frontier for Human Resource Development*. Sage.
- Lynggaard, K. (2020). Dokumentanalyse. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative metoder: En grundbog* (s. 185 - 202). Hans Reitzels Forlag.
- Morgan, G. (2006). *Images of organizations*. Sage.
- Nikolajsen, L. (2017). ... og i øvrigt er autisme ikke en sygdom. *Information*, 14.
- Pettersson, L. (2021). Det er film som denne, der gør, at jeg hele mit liv har gemt på, at jeg har autisme. *Morgenavisen Jyllands-Posten*, 22.
- Podsiadlowski, A., Gröschke, D., Kogler, M., Springer, C., & Zee, K. V. (2013). *Diversity perspectives in organizations. International Journal of Intercultural Relations*(. Elsevier.
- Randeris, M. (2020). Silke har autisme og fast arbejde - og kæmper for at flere kan gøre som hende. *Berlingske*, 16.
- Sørensen, S. K. (19. Januar 2021). *Få autister har et arbejde. Martin er exceptionelt god til sit - på grund af sin autisme*. Hentet fra DR Nyhederne: <https://www.dr.dk/nyheder/indland/faa-autister-har-et-arbejde-martin-er-exceptionelt-god-til-sit-paa-grund-af-sin>
- Svansø, V. L. (2018). Lasse har autisme og job hos Novo Nordisk: Der er en utrolig stor tilfredsstillelse i at være blevet selvforsøgende. *Berlingske*, 6.