

DET NY MERINO #78



DEN NEUROTYPISKE MASKE

Et situationelt dialektisk studie af diskursers betydning for anvendelse af maskering blandt mennesker med autisme

EMMA MATHILDE JØRGENSEN NOVEMBER 2022

PRÆSENTATION AF FORFATTEREN



Emma Mathilde Jørgensen

Kommunikationsmedarbejder hos GoSail

Cand.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

As times change diversity plays a greater and greater role in organizations. The topics associated with Diversity management are often linked to ethnicity, age groups, religion, or sexual orientations, but does often forget to mention handicap – both visible and invisible. In Denmark, 1 percent of the population are estimated to be on the autism spectrum, but research show that is more likely to about 3 percent as there are a lot of shadow numbers. Shadow numbers indicate that around minimum 2 percent of the Danish population does not receive their diagnosis and goes on to live a full life without knowing that they are on the autism spectrum.

By applying *Situational Dialectical Discourse Analysis (SDD)* (Dakwar et al., 2018) I have researched which discourses that contribute to the use of *masking*. Masking is a common term among people on the spectrum as it is often used to survive in the neurotypical world. Masking is the ability to mask disabilities in front of others to pass a neurotypical, be accepted by peers, have a job, etc. Masking *is* one of the reasons that people with autism are diagnosed as adults or never diagnosed at all. Research points out that especially girls and women are good at using masking as a way of passing as neurotypicals throughout their lives – sometimes without even knowing that they are masking.

The main point is that discourses affect the use of masking from early childhood and throughout adult life. Autistic people are often complimented if they seem neurotypical. The discourses connected to autism result in a society that prefers neurotypical behavior, which ultimately means that people with autism feel the need to mask their autistic traits to fit into society.

As a solution, I suggest an extension of Situational Dialectical Management, which focuses on integration of neurodivergent people in organizations. The Situational Dialectical Management of neurodivergent people are not a one-size-fits-all solution that can magically remove the need for masking among people with neurodivergens, but it is a step in creating inclusive work environments that allow people with neurodivergens to be more open about their diagnosis and invites to a dynamic interaction between neurotypical and neurodivergent people.

INDLEDNING

Officielle tal viser, at ca. 1 pct. af den danske befolkning befinder sig på autismespektrummet – dette er dog langt fra retvisende, da man pga. skyggetal estimerer, at det i virkeligheden er tættere på 2,8 pct. af den danske befolkning, der har autisme (Landsforeningen Autisme, 2022). Skyggetallet hænger sammen med en lang række aspekter, herunder sendiagnosticering og maskering af autistiske træk. Sendiagnosticering betyder, at personen med autisme først diagnosticeres som voksen. Det er især voksne kvinder, der bliver overset i sendiagnosticering. Tal viser nemlig, at der diagnosticeres 3-4 gange så mange mænd og drenge som piger og kvinder (Klänning, 2022). Maskering af autistiske træk er et meget bekendt begreb hos mennesker med autismspektrumsforstyrrelse, fordi størstedelen af autister anvender det i deres daglige liv. Maskering betyder, at man camouflerer sine autistiske træk for at tilpasse sig sine omgivelser. Motivet for maskering er forskellig alt efter individet og den situationelle kontekst. For nogle personer med autisme vil det handle om at tilpasse sig sine omgivelser, for andre vil det handle om at fremstå neurotypisk.

Man kan undre sig over, at der findes så stor arbejdsløshed blandt mennesker med autisme, når Danmarks Statistik i 2021 meldte ud, at manglen på arbejdskraft i Danmark slog rekord. Særligt servicebranchen er hårdt ramt, hvor det efter coronakrisen har været svært at finde arbejdskraft til bl.a. hoteller og restauranter (Danmarks Statistik, 2021). Når der tales om rekruttering af flere medarbejdere, bliver der ofte rettet henvendelser mod udenlandsk arbejdskraft – Dansk Industri kalder denne mangel på arbejdskraft for den største vækstbarriere i 2022 (Bøgeskov, 2022). Danske virksomheder råber ofte op om, at udenlandsk arbejdskraft er løsningen på deres hindringer for vækst, men hvorfor er det i 2022, at neurodivergent arbejdskraft stadig ligger lavt på listen?

Ét skridt på vejen til at skabe større forståelse for autisme er ved oplysning. I følgende artikel ønsker jeg derfor at dykke ned i begrebet *maskering* ved at undersøge, hvilke diskurser, der knytter sig til begrebet, og hvilke betydninger disse diskurser har for mennesker med autisme i deres forbindelse med uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. Dette ønsker jeg at besvare med følgende problemstilling:

PROBLEMFORMULERING

Hvilke diskurser bidrager til brugen af maskering blandt mennesker med autisme i deres ungdoms- og voksenliv, og hvilke konsekvenser har maskering for deres muligheder på arbejdsmarkedet?

BEGREBSAFKLARING

Da indeværende artikel beskæftiger sig med autismspektrumsforstyrrelse og dertilhørende begreber, vælger jeg herunder at præsentere en begrebsafklaring for at give et overblik over, hvad de forskellige betegnelser har af betydning. Begrebsafklaringen skal ikke forstås som en fyldestgørende ordbog omkring begreberne inden for autismspektrumsforstyrrelse, da den udelukkende knytter sig til de begreber, der benyttes i artiklen.

AUTISMESPEKTRUMSFORSTYRRELSE	<i>Autismespektrumsforstyrrelse</i> eller <i>autisme</i> er ”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).
NEURODIVERGENS	<i>Neurodivergens</i> betegner 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). Neurodivergens er en paraplybetegnelse, der favner forskellige måder, hvorpå hjernen kan defineres som atypisk. Nogle autistiske personer foretrækker at bruge netop denne betegnelse om sig selv frem for autistisk.
	Neurotypisk betegnes som: ”at en hjerne er ”normal”, og dermed har udviklet sig og nu fungerer på en måde, hvor

NEUROTYPISK	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 uden at bruge ordet ”normal”, da der eksisterer en værdiladning i orden, som signalerer, at normalen forstås som bedre.
MASKERING	Den danske ordbog definerer maskering som: ”det at iføre nogen (eller sig selv) en maske eller at gøre ansigtet ukendeligt ved hjælp af en maske el.lign.” (Den Danske Ordbog, 2022). Maskering bruges inden for autismspektrummet som en betegnelse for, at man skjuler sin autisme med formålet om at tilpasse sig sociale sammenhænge, dette kan f.eks. være ved at tillære sig neurotypiske træk og præsentere dem udadtil (Thingsted, 2022).
NEDSMELTNING	Længerevarende maskering kan i nogle tilfælde føre til en <i>nedsmeltning</i> . En nedsmeltning er en voldsom stressreaktion, hvor personen med autisme i en vis grad mister kontrollen over sine handlinger pga. overbelastning. Nogle personer med autisme bliver udadreagerende, mens andre fryser i situationen - dette kommer an på individet (Madsin, 2021).
AUTISTISK UDBRÆNDTHED	<p>Autistisk udbrændthed er resultatet af en langvarig stresspåvirkning, hvor stresshormonet kortisol i længere tid er blevet udløst og dermed påvirket kroppens celler negativt. Autistisk udbrændthed kan udløses af:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Stress skabt af autistiske menneskers stærkere sanseindtryk, f.eks. høje lyde.2. Konstant tilpasning i samfundet.3. Maskering. <p>Autistisk udbrændthed er en alvorlig tilstand, som betyder, at mennesker med autisme kan få alvorlige</p>

	søvnforstyrrelser, suicidale tanker og handlinger, tabe færdigheder, osv. (Sanders, 2021).
SAVANT	En person med udviklingsforstyrrelse, der har tilegnet sig særlige evner, f.eks. i form af specifik hukommelse, musikalitet, regneevne eller andet (Merriam-webster, 2022).

LITTERATURREVIEW

I dette kapitel gennemgår jeg den vigtigste eksisterende forskning på området. Forskningen i organisationsmæssig inklusion af neurodivergente – og autisme i særdeleshed – er begrænset. Følgende kapitel inddrager Robert McCrossins forskning om oversete autisme diagnoser blandt kvinder, Spoor, Bury og Hedleys undersøgelse af ikke-autistiske medarbejders oplevelser af implementering af autistiske medarbejdere, Dobuschs revidering af inklusionsbegrebet i sammenhæng med mangfoldighedsledelse samt min tidligere artikel ”Jeg er altså ikke Rain Man”, der undersøger diskursers betydning for forståelse af autisme på det danske arbejdsmarked.

ROBERT MCCROSSIN (2022)

I 2022 udgav Robert McCrossin (Australien) en forskningsartikel, der tog udgangspunkt i problemstillingen om oversete autismediagnoser hos kvinder. Artiklen tager udgangspunkt i et induktivt studium, der har til formål at blottlægge de forskellige bias omkring kvinder med Autism Spectrum Disorder (ASD) samt kalkulere antallet af oversete diagnoser (McCrossin, 2022, s. 1).

Studiet af McCrossin er et induktivt studie, der udelukkende tager sit udgangspunkt i observationer fra sin pædiatriske praksis i South East Queensland. Studiet inddrog 1.711 børn i alderen 1 – 18 år med en ASD-diagnose konstateret af McCrossin mellem oktober 2014 og april 2020 (McCrossin, 2022, s. 2). Generelt har man antaget, at ratioen fra mænd til kvinder med ASD er 4:1. McCrossins studium peger dog på, at rationen er 3:4. Samtidig viser undersøgelsen, at 80 pct. af kvinder med ASD først bliver diagnosticeret efter de er fyldt 18 år, hvilket har stor indflydelse på deres mentale helbred, da de ikke har muligheden for at få den hjælp, de skal bruge i deres opvækst.

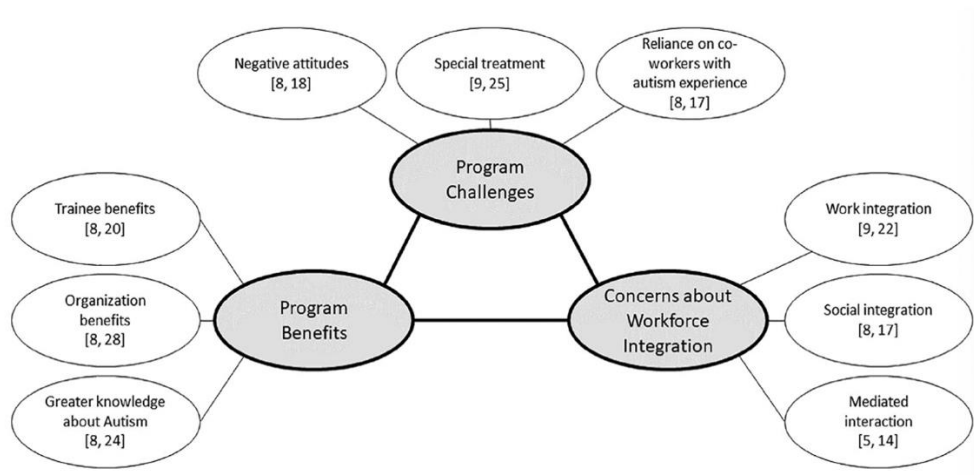
“I went for so long without being diagnosed because they didn’t know that I could pretend to be normal!” (ibid.). Grunden til, at kvinder ofte diagnosticeres senere end mænd er, at de ikke udviser de samme karakteristika, og derudover kan være exceptionelt gode til at skjule deres autistiske træk over for omverdenen. McCrossin lægger i den forbindelse vægt på, at det er vigtigt, at man bliver bedre til at diagnosticere kvinder i en tidligere alder, da konsekvenserne af oversete diagnoser har en stor betydning for deres livsvilkår og selvforståelse (ibid.).

McCrossin konkluderede ud fra sit studie, at der er højere forventninger i forhold til sociale kompetencer og kommunikationsevner for piger. Dette leder til, at piger fra en tidlig alder begynder at kamouflere deres autistiske træk. Ifølge McCrossin er de bl.a. ofte bedre i deres sproglige færdigheder, mere opmærksomme på de sociale omgivelser og bedre til at maskere under tests. Det sidste skyldes dog også, at flere tests omkring autisme er skræddersyet til drenge og ikke piger – derfor er det sværere at konkludere, at pigerne har en autismediagnose (McCrossin, 2022, s. 14). Selvom studiet kun tager udgangspunkt i børn fra alderen 1 – 18 år, giver undersøgelsen et godt indblik i de problematikker, der findes for kvinder med autisme, da det ikke er muligt at få den nødvendige hjælp, såfremt man ikke har diagnosen.

SPOOR, BURY OG HEDLEY (2021)

I 2021 udgav Spoor, Bury og Hedley (Australien) en forskningsartikel baseret på ikke-autistiske medarbejderes oplevelser af implementering af autistiske medarbejdere på arbejdspladsen. Baggrunden for at undersøge netop denne vinkel var den manglende indsigt i neurotypisk forståelse og oplevelse af denne type ansættelsesprogrammer. Undersøgelsen er baseret på 32 interviews af neurotypiske medarbejdere, der arbejder i virksomheder, der har et autisme-ansættelsesprogram (Spoor et al., 2021, s. 1). Det er et kendt faktum, at mennesker med autisme har svært ved at finde fast beskæftigelse og derfor er nøglen i programmer som dette, at de neurotypiske medarbejdere yder engagement og støtte i forhold til sådanne diversitetsprogrammer, hvis det skal forblive succesfuldt (Spoor et al., 2021, s. 2).

Den neurotypiske maske



Figur 1: tematisk kort, der viser fordele, udfordringer og bekymringer omkring ansættelse af personer med ASD

Ud af de 32 interviews nåede forskerne frem til ovenstående tematiske kort, der fremhæver fordele, udfordringer og bekymringer omkring ansættelsesprogrammet. Udfordringerne gik bl.a. på, at nogle neurotypiske medarbejdere følte sig overset, fordi medarbejderen med autisme f.eks. får ekstra støtte fra lederen. Denne type undersøgelser betragtes som værende gode indsigter for at give en bredere og mere nuanceret forståelse af integrering af mennesker med autisme på arbejdsmarkedet. Jævnfør mit situationelle dialektiske standpunkt, der uddybes senere i artiklen, argumenterer jeg for, at det er vigtigt at få belyst synspunkter fra både neurotypiske og neurodivergente, hvis man ønsker at nå frem til en større ansættelsesprocent blandt mennesker med f.eks. autisme.

DOBUSCH (2019)

Undersøgelsen "The inclusivity of inclusion approaches: A relational perspective on inclusion and exclusion in organizations" af Laura Dobusch (Holland) reviderer inklusionsbegrebet i organisationsmæssig sammenhæng med fokus på, hvordan begrebet i nogle sammenhænge er baseret på handicapdiskriminerende forestillinger (Dobusch, 2019, s. 1).

Ifølge Dobusch tager inklusionsstudier udgangspunkt i forestilling om: "that "full" inclusion means the absence of exclusion" (Dobusch, 2019, s. 2). Problemet med denne forestilling er dog, at der ved hvert "indenfor", også findes et "udenfor". De to modsætninger eksisterer i kraften af hinanden, og derfor argumenterer Dobusch for, at det er essentielt at revidere forståelsen af inklusion som begreb. Baggrunden for at tage udgangspunkt i mennesker med autisme stammer fra de begreber, der

forbindes med inklusion. Inklusion inkluderer ofte samhørighed som nøglekoncept, herunder at være en del af et sociale fællesskab, men det er ikke altid, at dette stemmer overens med en autistisk medarbejders behov på arbejdspladsen – derfor opstår der en skævvridning af, hvad der ønskes og hvad der forventes (ibid.).

I sin undersøgelse konkluderer Dobusch, at alle mainstream inklusionstiltag har samme udgangspunkt: opbyggelse af sociale forhold med kollegaer er essentielt for at skabe trivsel. Denne indstilling tager dog ikke hensyn til, at flere mennesker med autisme ikke trives i de gængse sociale forestillinger, hvilket bl.a. kan have sammenhæng med overstimulering, sanseindtryk og så videre. Der er derfor ingen af de analyserede tilgange til inklusion, der passer til autistiske medarbejders behov og ønsker. Dobusch argumenterer hertil for, at flere af inklusionsstrategierne kan tilpasses ved brug af ændringer, der tager højde for mennesker med neurodivergens (Dobusch, 2021, s. 14).

JØRGENSEN (2021)

I maj 2022 udgav jeg artiklen ”Jeg er altså ikke Rain Man”, en artikel skrevet i samarbejde med en stor dansk virksomhed. Projektet havde til formål at undersøge de diskurser, der flourer omkring autisme i det danske erhvervsliv, herunder hvordan disse diskurser påvirker autisters muligheder for at komme i beskæftigelse.

Artiklen tog udgangspunkt i et casestudium bestående af fire medarbejdere, hvoraf én af medarbejderne havde autisme, samt en række dokumenter omkring autisme i form af artikler mv. Ud fra analysen fandt jeg frem til følgende diskurser, som jeg betragtede som de mest dominerende: ”Jeg kan ikke”-diskursen, ”Jeg kan godt”-diskursen, ”Os – Dem”-diskursen, Hjælpediskursen, ”Det er besværligt”-diskursen og ”Du er lige som Rain Man”-diskursen (Jørgensen, 2021, s. 41).

Jeg nåede frem til, at flere af de diskurser eksisterede i kraft af deres dialektiske modsætninger, som derved holdt hinanden i live. Ydermere konkluderede jeg, at de negative diskurser både blev fastholdt af neurotypiske og autistiske individer. ”Jeg kan ikke”-diskursen er bl.a. et eksempel på dette, da neurotypiske personer kan have manglende tro på, at en autistisk medarbejder kan bidrage med værdi til deres organisation, men at autistiske personer også kan fastholde sig selv i troen på, at de ikke kan bidrage til en arbejdsplads.

Den endelige konklusion var hermed, at diskurserne omkring autisme på arbejdsmarkedet var med til at fastholde en række mønstre, hvor mennesker med autisme havde svært ved at tro på egne evner bl.a. pga. samfundets forventninger, samt at arbejdsmarkedet stadig havde svært ved at integrere mennesker med autisme på baggrund af misforståede holdninger, stereotypisering og stigmatisering (Jørgensen, 2021). Projektet giver et indblik i, hvordan diskurser påvirker menneskers holdninger, men mangler yderligere empiri i form af flere interviews og flere dokumenter, såfremt projektet skal belyse et større helhedsbillede.

MIT VIDERE BIDRAG TIL FORSKNINGEN

Maskering som begreb er vidt udbredt hos mennesker med neurodivergens, fordi det konstant anvendes som redskab til at tilpasse sig samfundet og de implicite regler, der hører til. Brugen af maskering starter ofte på børnehave-/folkeskoleniveau, fordi børn med autisme skiller sig ud og derfor bliver udstødt og/eller mobbet af andre børn. Derved lærer de fra en tidlig alder, at anderledeshed ikke er et træk, man ønsker at have med sig, men derimod findes der stor gevinst ved at passe ind i gruppen. Ved maskering kan personer med autisme møde sætninger som ”du virker helt normal”, ”man kan slet ikke mærke, at du har autisme” eller andet – ofte tiltænkt som et stort kompliment til modtageren. Dette bekræfter kun, at neurotypisk (ofte omtalt som *normal*) adfærd betragtes som værende bedst, og derfor bestræber flere mennesker med autisme efter at betragtes sådan. Jeg argumenterer for, at dette er et problem i det danske samfund, fordi det både betyder, at mennesker med autisme tilsidesætter egne behov for at tilpasse sig, og derved kan risikere at give slip på dele af deres egen identitet, men også fordi der findes en stor ledighedsgrad blandt dem, selvom de besidder mange gode kvaliteter, som virksomheder gavner af, bl.a. økonomisk i form af effektivitet.

VIDENSKABSTEORETISK AFSNIT

Indeværende artikel har Situationel Dialektisk Videnskabsteori (SDV) som videnskabsteoretisk ståsted. SDV beror på en *både-og-tilgang* frem for en *enten-eller-tilgang*, som man ofte er blevet præsenteret for i tidligere videnskabsteorier. Artiklen udspringer fra International Virksomhedskommunikation, et mangefacetteret og interdisciplinært fagfelt i konstant dynamisk udvikling, som ikke fordrer de traditionelle videnskabsteoriens restriktive og begrænsende rammer.

Netop denne dynamiske udvikling viser sig i SDV med betegnelsen ”situationel”, som betegner, at de ni antagelser ikke er statiske, men derimod altid er afhængige af den pågældende situation. Betegnelsen ”dialektisk” betyder, at alle antagelser har en dialektisk modsætning, hvorfor der altid kunne være taget et andet valg. I SDV betragtes alle valg som placeringer på kontinua med dialektiske modpoler, som netop afhænger af den situationelle kontekst (Dakwar et al., 2017, s. 3). SDV består af ni forskellige antagelser, der lapper ind over hinanden og tilsammen former denne videnskabsteori. 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

SDV er dybt integreret i dette projekt, hvorfor alle ni antagelser gør sig gældende og til tider overlapper hinanden. Jeg vil dog i dette kapitel dykke ned i antagelse 2 og 4, som jeg betragter som værende de mest fremtrædende i artiklen.

DEL OG HELHED HÆNGER SAMMEN

En essentiel antagelse i SDV er, at del og helhed hænger uløseligt sammen. Her kommer både-og-tilgangen særligt til udtryk, fordi del og helhed betragtes som dialektiske modsætninger på et kontinuum, som individet – i mit tilfælde forskeren – kan bevæge sig mellem (Dakwar et al., 2017, s. 10).

I indeværende artikel betragtes antagelsen om del og helhed som en vigtig nøgle til forståelsen af integrering af autisme på det danske arbejdsmarked. Hver enkelt individ med autisme er en del i sig selv, men sammen udgør de også en helhed på f.eks. det danske arbejdsmarked. De er sammen både del af én stor helhed i form af den fælles diagnose, men også dele af mindre grupperinger i form af

arbejdsgrupper, familiekonstellationer, venskaber og andre fællesskaber på kryds og tværs. I analysen ønsker jeg også at inddrage individer som dele til at forstå helheden omkring, hvordan man i fremtiden kan lykkes med at integrere flere mennesker med autisme i dansk erhvervsliv.

FORTID, NUTID OG FREMTID HÆNGER SAMMEN

Antagelse 4: Fortid, nutid og fremtid hænger sammen, er bl.a. inspireret af Mead og Staceys tidsforståelser. Tidsbegrebet for dem forstås som noget mennesket forstår i nuet og påvirker fremtiden i nuet med forståelsen af fortiden: "[...] at fortid, nutid og fremtid bindes sammen og forstås som interdependente størrelser, som er afhængige af og påvirker hinanden på uforudsigelige måder" (Dakwar et al., 2017, s. 17). Tid påvirkes af individet, og det er i høj grad den menneskelige erfaring, der rummer stor betydning for forståelsen af fortiden og de handlinger, der foretages i nutiden.

Ydermere inddrager antagelse 4 Stacey, som bruger begrebet *the living present* til at behandle fortid, nutid og fremtid: "The arrow of time then means that the movement of human experience in the present has the circular selfreferential time structure of reconstructed pasts and imagined futures" (Stacey i Dakwar et al. 2017). Tidsbegrebet forstås dermed som et bevægeligt fænomen, hvor fortid, nutid og fremtid er forbundne sagsforhold, der konstant påvirker hinanden (Dakwar et al., 2017, s. 19). I denne artikel bruger jeg bl.a. metoden *autoetnografi*, hvor jeg konstant reflekterer over min egen erfaring i forhold til min dataindsamling og databehandling. Mine egne erfaringer og handlinger er i et dynamisk samspil med den indsamlede data og de påvirker gensidigt hinanden. Derfor arbejder jeg processuelt frem og tilbage i tiden, da jeg tager mine egne erfaringer om autisme og bruger den i forbindelse med min nuværende dataindsamling, jeg bevæger mig derfor på et kontinuum af tid.

METODEAFSNIT

Denne artikel er som tidligere nævnt en overbygning på artiklen "Jeg er altså ikke Rain Man" (Jørgensen, 2022), og tager derfor afsæt i nogle af de samme data, men tilføjer derudover ny data i form af nye interviews og dokumenter. Artiklen tager udgangspunkt i semistrukturerede interviews med forskellige personer med autisme samt fagprofessionelle, der dagligt arbejder med autisme, samt autoetnografi og dokumentanalyse.

SEMISTRUKTUREREDE INTERVIEWS

Som metode til dataindsamling har jeg foretaget en række semistrukturerede interviews af forskellige personer med viden omkring autisme. Ved hvert interview har jeg benyttet en interviewguide, som var personligt struktureret til den givne interviewperson, da jeg både har interviewet forskellige fagprofessionelle og individer med autismspektrumsforstyrrelse. Når man på forhånd har fastlagt nogle spørgsmål inden interviewet fungerer disse som styrende for interviewet, men fordelene ved det semistrukturerede interview er netop, at man undervejs i samtalen kan afvige fra spørgsmålene, hvis noget interessant dukker op (Tangaard & Brinkmann, 2020, s. 43). Jeg har undervejs i mine interviews også dykket ned i forskellige emner, der er opstået undervejs i dialogen.

AUTOETNOGRAFI

Det er relevant at diskutere min egen rolle i dataindsamlingen, da jeg selv har erfaring med autisme fra tidligere arbejds erfaring. Når jeg undersøger autisme i forbindelse med dansk erhvervsliv, er jeg nødt til at være opmærksom på min egen rolle, da jeg har en forforståelse og forhistorie med det emne, jeg undersøger. Jeg har selv arbejdet på et bosted for voksne autister, og derfor har jeg gjort mig en række erfaringer, der påvirker min rolle som interviewer.

Jeg bruger en reflektiv tilgang, da jeg ikke kan betragtes som værende fuldkomment medlem af de fællesskaber, hvor jeg har afholdt interviews (Baarts, 2020, s. 208). Det er dermed en reflektiv tilgang til samfundets tendenser, og derudover en forståelse af emnet og mennesker med autisms omstændigheder. Jeg er dog ikke selv diagnosticeret med en autismediagnose, derfor kan jeg ikke identificere mig med alle de problemstillinger, mennesker med autisme oplever, men kan præsentere en nuanceret forståelse baseret på egne erfaringer. Det er dermed mine egne erfaringer som omsorgsmedhjælper, jeg bruger til at reflektere over de oplevelser, de autistiske individer oplever.

DOKUMENTANALYSE

Som led i dataindsamlingen ønsker jeg at inddrage dokumentanalyse for at supplere de interviews, jeg har foretaget. Dokumentanalyse består af alle indsamlede dokumenter, der anvendes i analysen, herunder avisartikler, rapporter og så videre. Mine dokumenter består af to numre af Autismebladet – et magasin, der udgives af Landsforeningen Autisme, avisartikler om autisme, materiale fra Midtfyns Gymnasiums hjemmeside samt kommentarer fra en Facebookside omhandlende autisme.

Kommentarerne inddrages i dokumentanalysen, da jeg oplever, at flere mennesker med autisme kan finde det grænseoverskridende at skulle afholde et interview – uanset om det er fysisk eller online. Autismen kan i flere sammenhænge være et utroligt sensitivt emne for interviewpersonerne, hvorfor det er vigtigt, at jeg som interviewer er fleksibel og tager hensyn til de behov, der udtrykkes fra mine interviewpersoner for at indsamle mine data.

Dokumentanalysen inddrages til at belyse problemstillingen omkring, hvilke udfordringer der findes for mennesker med autisme i deres forbindelse til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, og dermed at skabe en nuanceret og multiperspektivisk analyse jf. mit videnskabsteoretiske ståsted.

TEORIAFSNIT

Til at analysere artiklens datamateriale anvender jeg Dakwar et al.'s Situationelle Dialektiske Diskursanalyse (SDD) fra 2018, som jeg introducerer i indeværende kapitel. SDD foreslår 7 diskursanalyser, hvoraf jeg benytter mig af Diskurs som fortælling: Narrativ metode og Diskurs som dialektik: Dialektisk Lingvistik. Ydermere tilføjer jeg komplekse narrativer samt Diskurs som værdirealisering af Nielsen (2020). Indledningsvis introducerer jeg dog Ralph Staceys kompleksitetsteoretiske tilgang til organisationskommunikation (2011), som indeværende afhandling er inspireret af, og som går igen i analysemetoden.

RALPH STACEY

Den engelske organisationsteoretiker Ralph Stacey præsenterer i ”Strategic Management and Organisational Dynamics – The Challenge of Complexity” (2011) en ny forståelse af organisationsteori med *Complex Responsive Processes* (CRP). Staceys kritik lyder på, at eksisterende organisationsteori opstiller idealer for, hvordan virksomheder *bør* være frem for at afspejle virkeligheden, herunder hvad virksomheden faktisk *gør* (Stacey iflg. Dakwar et al., 2017, s. 6). Ligeledes tager Stacey afstand fra forestillingen om, at organisationer er forudsigelige institutioner, der kan styres gennem planlægning af aktiviteter. CRP inddrager *interaktion* og *kompleksitet* som afgørende for alle kommunikationshandlinger. Ydermere betragtes bevægelserne i respektive organisationer som paradoksalt *forudsigelige* og *uforudsigelige* (Solsø & Thorup, 2015, s. 29). Organisationer er i nogle henseender forudsigelige, fordi organisationer har tendens til mønsterdannelse af interaktioner over tid – også kaldet *emergens* (Solsø & Thorup, 2015, s. 31).

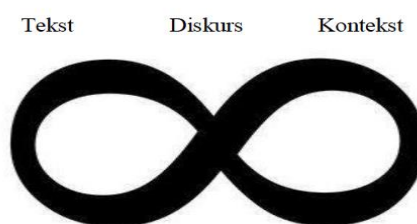
Uforudsigelighed består i, at organisationer er omringet af kompleksitet, fordi de består af mennesker med forskellige intentioner og ønsker, derfor kan lederen aldrig vide sig sikker på, at tingenes tilstand forbliver den samme (ibid.). Lederens opgave er at navigere i dette kaos af kompleksitet ved at tage de opnåede erfaringer seriøst, og agerer herefter.

SITUATIONEL DIALEKTISK DISKURSANALYSE

Situationel Dialektisk Diskursanalyse (2018) er forfattet i forlængelse af Situationel Dialektisk Ledelse (2015) og Situationel Dialektisk Videnskabsteori (2017), som indeværende artikel ligeledes tilskriver sig. Diskursbegrebet forstås derfor i SDD således: ”at kommunikationen altid finder sted i en social og kulturel kontekst forbundet i (i) tid, jf. antagelse 4 i SDV om, at fortid, nutid og fremtid hænger sammen (Dakwar et al 2017: 17ff.), og (ii) rum, jf. antagelse 5 i SDV om, at her, nærhed og fjernhed hænger sammen (ibid. 22ff.)” (Dakwar et al., 2018, s. 3).

SDD-FLOWMODELLEN

Som led i min situationelle dialektiske diskursanalyse ønsker jeg at præsentere SDD-flowmodellen. Flowmodellen indeholder elementer fra den klassiske diskursanalyse (tekst, diskurs og kontekst), hvor der studeres på henholdsvis mikro-, meso- og makroniveau. Flowmodellen repræsenterer den sammenhæng, der findes mellem de forskellige niveauer og hvordan de skiftevis påvirker hinanden konstant (Dakwar et al., 2018, s. 47).



Figur 2: flowmodel over diskursers opbygning

I mit tidligere forskningsprojekt med fokus på implementering af flere mennesker med autisme på det danske arbejdsmarked præsenterede jeg følgende flowmodel:

Den neurotypiske maske



Figur 3: flowmodel over diskurser i "Jeg er altså ikke Rain Man"

Denne flowmodel har til formål at illustrere, hvordan de fundne diskurser om autisme i forbindelse med arbejdsmarkedet gensidigt påvirker hinanden. I projektet nåede jeg frem til, at de fleste fundne diskurser havde en dialektisk modsætning, hvilket betød, at de bevægede sig synkront med hinanden. Flowmodellen illustrerer, at ingen af diskurserne betragtes som *den vigtigste*, men at de forskellige værdier dominerer alt efter den situationelle kontekst (Jørgensen, 2021, s. 41).

DISKURS SOM FORTÆLLING

Narrativer er fortællinger, vi mennesker skaber i samspil med hinanden for at opnå viden om os selv og verden. Narrativer dannes i interaktion, og er bestemt af den kulturelle og situationelle sammenhæng, vi befinder os i (Dakwar et al., 2018, s. 37). I organisationsmæssig sammenhæng ser vi narrativ metode ved storytelling i ekstern kommunikation og branding, hvor stærke fortællinger bruges til at formidle budskaber. Narrativ metode anvendes i intern kommunikation som ledelsesværktøj til intern organisationsudvikling (Schnoor, 2016; Solsø og Thorup, 2015; Dakwar et al., 2018, s. 38).

Til narrativ analyse foreslår Dakwar et al. bl.a. *aktantmodellen*, *berettermodellen* og *7P-modellen* som analysemetoder. Til fragmenterede fortællinger tilbyder Dakwar et al. Bojes (2001) begreber om *fragmenter*, hvorigennem man kan undersøge "den narrative betydning, som små historier, som ikke lever op til de overordnede kriterier for fortællinger, har i interaktioner mellem mennesker" (Dakwar et al., 2018, s. 40).

Ovennævnte narrative analysemetoder har forskellige styrker, men desværre også den svaghed, at de alle kun kan anvendes på relativt simple og lineære fortællinger. Derfor anvender jeg Katrine Slott Niensens tilføjelse til SDD's narrative metode i form af Komplekse Narrativer (2020).

KOMPLEKSE NARRATIVER

Som supplement til Dakwar et al (2018) vælger jeg at tilføje *Komplekse Narrativer* af Nielsen (2020). Niensens Komplekse Narrativer er en udvidelse af *diskurs som fortælling* i SDD, da Nielsen i sin artikel argumenterer for, at der mangler en forståelse af narrativers kompleksitet i diskursanalysen (Nielsen, 2020, s. 35ff). Komplekse narrativer tager sit udgangspunkt i Ralph Stacey (2011), som med sin CRP-teori introducerede en ny kompleksitetsteoretisk måde at tænke organisationsteori ved foreningen af teori og praksis. Ydermere låner Nielsen Majken Schultz' myte- og sagabegreber til at forstå menneskers måde at skabe forklaringer på (ibid.).

Staceys kompleksitetsteori tager sit udgangspunkt i situationer, der afspejler virkeligheden frem for de idealer, organisationer opstiller for hvordan virksomheden *bør* være (Solsø & Thorup, 2015, s. 41). Ifølge Stacey består organisationer nemlig først og fremmest af mennesker, som hver især har egne holdninger, hensigter, intentioner og agendaer, der eksisterer og møder hinanden på kryds og tværs i et konstant samspil – et kaos af interaktioner (Nielsen, 2020, s. 39 - 42).

Nielsen låner Schultz' *myter* og *sagaer* som redskab til at forstå, hvordan organisationer definerer normalt og unormalt ud fra de fortællinger, der findes i organisationen. Derudover også hvordan deltagerne forstår og misforstår hinanden på baggrund af de forskellige myter og sagaer, der findes i organisationen (Nielsen, 2020 s. 41). *Myten* er ifølge Schultz noget almengjort, der ikke er forankret i en konkret begivenhed, hvorimod *sagaen* er forankret i et konkret eksempel (Schultz, 2006, s. 76 – 79 iflg. Nielsen). Myter og sagaer findes i al menneskelig interaktion, fordi det er noget, mennesker bruger som forklaring. Myter og sagaer er både eksplicite og implicite fortællinger, der kan hænge sammen og forstærke hinanden (ibid.).

DISKURS SOM VÆRDIREALISERING

I sin artikel fra 2020 introducerer Nielsen også *diskurs som værdirealisering*. Denne tilføjelse af SDD tager sit udgangspunkt i SDV's antagelse 6: Kendsgerninger og værdier er alen af samme stykke. Dakwar et al. argumenterer i SDV for, at dialektisk videnskabsteori ikke skelner mellem fakta og værdier, men betragter dem som *alen af samme stykke* (Dakwar et al., 2017; Nielsen, 2020, s. 45f). Ét af argumenter er, at værdier ofte bliver rationaliseret som værende fakta uden nogensinde at have været det, hvorfor det kan svært at gennemskue, hvornår der er tale om en *kendsgerning* og hvornår

der er tale om en *værdi* (Dakwar et al., 2017, s. 24). Nielsen baserer Diskurs som værdirealisering på Bert Hodges' værdirealiseringsteori (2007; 2009).

Diskurs som værdirealisering benyttes af Nielsen (2020) til at analysere, hvornår og hvilke værdier, der er dominerende samt til at identificere, hvilke modsatrettede værdier, der eksisterer i en stor, dansk, international ingeniørvirksomhed. I min artikel ønsker jeg også at bruge denne analysemetode til at finde de dominerende værdier i dataene, men ikke i forbindelse med en specifik organisation. Diskurs som værdirealisering bruges derimod til at identificere hvilke modsatrettede værdier, der findes omkring autisme i erhvervslivet og uddannelsessystemet.

DISKURS SOM DIALEKTIK

Diskurs som dialektik finder sin inspiration i den dialektiske lingvistik, også kaldet Odenseskolen fra 1960'erne udviklet af Jørgen Christian Bang og Jørgen Døør (Dakwar et al., 2018, s. 26). Den dialektisk lingvistik er dialektisk, fordi den beror på konceptet om, at sprog, menneskelig interaktion og samfund påvirker hinanden gensidigt og hele tiden. Sprog er med til at forme samfundets organisering, og samfundet både påvirker og påvirkes af miljø og omgivelser (Dakwar et al., 2018, s. 26).

Den dialektiske lingvistik er i sin tradition marxistisk inspireret og forholder sig kritisk til vestens økonomiske tænkning. Ifølge Dakwar et al. er det dog ikke nødvendigt at adoptere disse ideologiske holdninger for at anvende den dialektiske lingvistik's analyseredskaber, derfor benytter jeg i indeværende artikel Bang og Døørs ni kernemodsætninger samt dialogmodellen med inddragelse af det tredje subjekt (Bang og Døør, 2007).

KERNEMODSÆTNINGER

De ni kernemodsætninger er i sin oprindelig form en statisk model, der arbejder ud fra ni specifikke modsætningsforhold og bruger dem som ramme. Jeg tilslutter mig derfor Dakwar et al.'s dynamiske dialektiske lingvistik, hvor kernemodsætninger i højere grad betragtes på et kontinua, som rummer mere end blot to modsætninger. Dette skyldes, at mange modsætningsforhold ofte er mere komplicerede end Bang og Døør præsenterer dem. Ved ikke at begrænse sig til de ni oprindelige kernemodsætninger, har jeg mulighed for at præsentere endnu et modsætningsforhold, der gør sig

gældende i indeværende artikel: *neurodivergent/neurotypisk*. Denne kernemodsætninger er tilknyttet den situationelle kontekst omkring autisme på arbejdsmarkedet, da det er modsætningsforhold, der i høj grad influerer dialoger og sociale praksisser, hvor både neurotypiske og neurodivergente personer indgår.

DIALOGMODELLEN

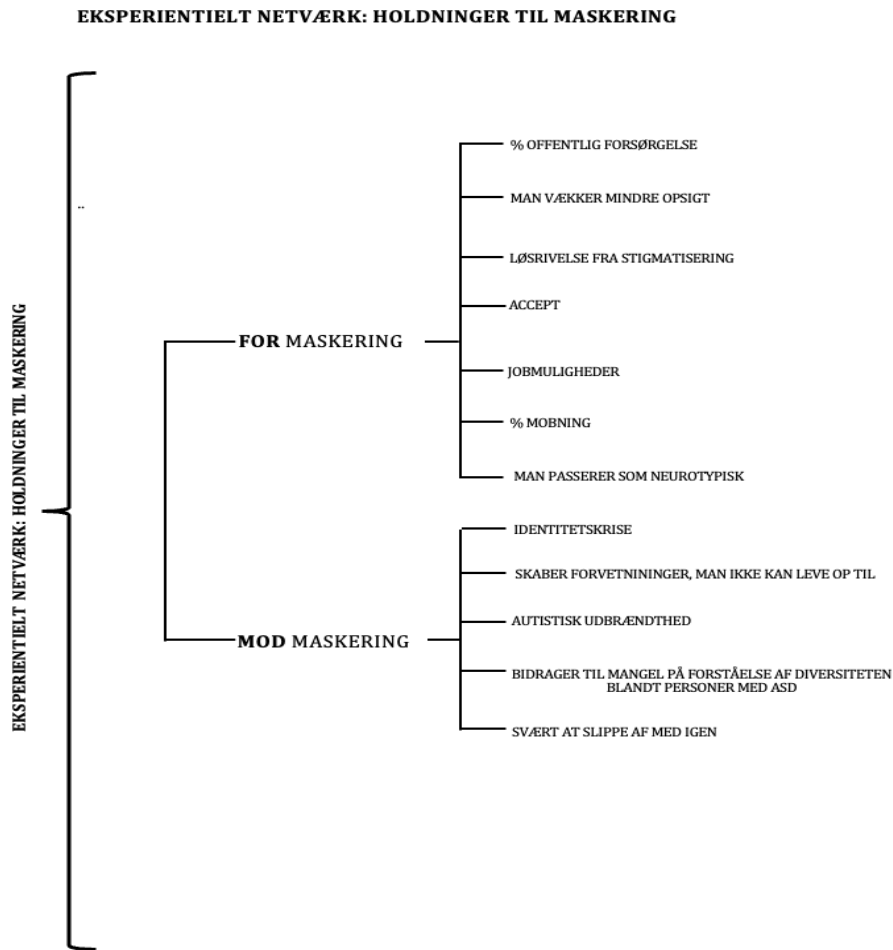
Bang og Døør argumenterer for, at der altid findes mindst tre subjekter i en dialog. De første subjekter (S1) og (S2) referer til afsender og modtager i dialogen. Herudover findes *det tredje subjekt* (S3), som har indflydelse på dialogen i form af sin eksistens, uanset om det er fysisk til stede eller ej (Dakwar et al., 2018, s. 29). Det tredje subjekt kan både være en specifik person, der tales om eksplicit i dialogen og som derfor har indflydelse på hvad parterne siger og *ikke* siger. S3 kan også være en instans eller nogle personer, afsender eller modtager har i tankerne, når der træffes en beslutning. Derudover kan S3 også være nogle forskellige regler eller love, som vi følger og derfor giver os forskellige muligheder og begrænsninger (ibid.).

ANALYSE

Indeværende analyse tager sit udgangspunkt i en meget omfattende del af autisme: *maskering*. Maskering er en bevidst handling, den autistiske person foretager for at virke neurotypisk udadtil – ofte med store konsekvenser for eget helbred, da der kræves meget energi af den autistiske person i denne proces. Maskering kan resultere i udbrændthed hos individet med autisme, dette ses bl.a. ved tab af færdigheder, søvnforstyrrelser, mangel på overskud, osv. (Sanders, 2022).

MASKERING SOM EKSPERIENIELT NETVÆRK

I indeværende afsnit præsenterer jeg et eksperientielt netværk som et visuelt overblik over et udpluk af holdninger til maskering. Det eksperientielle netværk om maskering er i indeværende artikel udgangspunkt for den videre Situationelle Dialektiske Diskursanalyse.



Figur 4: Eksperientielt netværk over holdninger for og imod maskering

DU VIRKER DA HELT NORMAL

Flere højtfuncerende mennesker med autisme bliver ofte mødt med myten: ”du virker da helt normal?”, når de fortæller, at de har en autismediagnose. Dette skyldes, at de ofte er exceptionelt gode til at skjule deres autistiske træk for at passe ind i deres omgivelser, så omgivelserne nemmere accepterer dem som en del af fællesskabet.

Der er flere dele af sætningen ”du virker normal”, jeg betragter som problematisk, når man taler til og/eller om mennesker med autisme. At virke *normal* bliver ofte sagt som et positivt udsagn, der menes som et kompliment til individet med autisme, fordi man ikke udadtil kan man mærke, at de har neurodivergens. Der bliver dermed koblet en række positive værdier til ordet *normal*, som betyder, at neurotypisk adfærd anskues som værende bedre end at være neurodivergent.

Værdiladningen i *normal* er også grunden til, at organisationer som Specialisterne anvender *neurotypisk* som beskrivelse, da dette betragtes som et mere neutralt udtryk. Dette betyder 1) at den autistiske person fastholder sin maskering, da denne fordrer positiv respons og anerkendelse og 2) at den autistiske person kan betragte sin neurodivergens som noget negativt, man ikke vil associeres med.

Hvordan neurotypiske opfatter autisme er i stærk sammenhæng med det, der præsenteres i popkulturen. Bl.a. den oscarvindende film *Rain Man* fra 1988, en film om Charlie (Tom Cruise) og hans autistiske bror, Raymond (Dustin Hoffman). Filmen var i sin tid revolutionerende, fordi den satte fokus på autistiske mennesker og deres (i nogle tilfælde) særlige evner. Ét af problemerne med *Rain Man* er dog, at den med tiden har skabt et unuanceret billede af, hvad autisme indebærer, herunder den diversitet, der også findes blandt mennesker med autisme.

Sammenligningen mellem *Rain Man* og autister i samfundet er så udbredt, at det har skabt en diskurs i samfundet om, at autister generelt har mange fællestræk med denne karakter (Jørgensen, 2021, s. 26). Dette skaber en sammenkobling mellem at være *savant*, altså at være specialiseret inden for ét bestemt felt og dét at have autisme. Sammenkoblingen er problematisk, fordi størstedelen af mennesker med autisme ikke er savante, og dermed ikke identificerer sig med de forestillinger, mange neurotypiske har. I forsøget på at distancere sig fra denne unuancerede fremstilling af autisme, anvender flere personer maskering i deres daglige liv – både for at distancere sig fra stigmatisering, men også for at tilpasse sig det neurotypiske samfund, de lever i.

MASKERING SOM KERNEMODSÆTNINGER

Til at undersøge maskering inddrager jeg Bang og Døørs kernemodsætning privat-offentlig samt min egen tilføjelse neurodivergent-neurotypisk til at belyse, hvordan mennesker med autisme positioneres og positionerer sig selv i deres omverden.

PRIVAT – OFFENTLIG

Forholdet mellem privat og offentlig kan være varierende alt efter den situationelle kontekst, f.eks. når det gælder forholdet mellem autistiske personer og deres forhold til det offentlige rum. Jeg

Den neurotypiske maske

inddrager dette forhold, fordi mennesker med autisme anvender, hvad jeg betegner som *den neurotypiske maske*, når de indtræder i det offentlige rum.

Den er desværre meget svær at lægge fra sig når man har følt sig så afhængig af den for at føle man passer ind i så lang tid [...] Man mister lidt hvem man er, og hvad man føler for at please andre. Jeg arbejder stadig på at komme af med den da den kan være meget drænende at bruge (Mads).

Mads, der arbejder i en dansk lufthavn, giver i sit interview et eksempel, hvordan han som en person med autisme anvender maskering i sit arbejdsliv. Maskering er som tidligere nævnt komplekst, fordi den giver nemmere adgang til fællesskabet, men den er samtidig drænende, fordi den kan være med til at negligere ens identitet. Mads nævner ydermere, at maskering også er en del af at "please andre". Dette opfattes som dybt problematisk, fordi det betyder, at autistiske personer afviger fra deres identitet for at gøre neurotypiske bedre tilpas.

Mads fortæller i sit interview også, at maskering er svær at anvende på lang sigt, fordi man f.eks. til en jobsamtale sætter en højere standard end man realistisk set kan leve op til. Personen med autisme lægger derfor pres på sig selv allerede i starten, fordi der forventes, at man lever op til den standard, man har sat. Ydermere er det en kompleks situation for lederen, da lederen ikke er klar over, at der er tale om maskering. Dette betragtes som problematisk for både lederen og den neurodivergente medarbejder, da lederen agerer efter, hvad der præsenteres i maskeringen, og den neurodivergente oplever en stressbelastning ved at skulle opretholde en standard, der ikke er realistisk på sigt.

Jeg skjuler den indre autist. Hvis jeg var, som jeg virkelig var, som hvis nogen ikke kiggede, så ville folk ikke kunne genkende mig, men jeg har lært adfærden, jeg har lært mimikken, jeg har lært hvordan jeg går, hvordan jeg siger hej (Jonas).

Som tilføjelse til forholdet mellem *privat - offentlig* inddrages Jonas, der arbejder som laborant i en stor dansk virksomhed. Han forklarer i sit interview, hvordan han har trænet sig selv til at holde sine autistiske træk inde imens han f.eks. er på arbejde. Han tilføjer hertil, at hans kolleger ikke ville kunne genkende ham, hvis han viste, hvordan han er som privat person. Ved hjælp af repetition har han lært

sig selv, hvordan han udadtil præsenterer sig selv som neurotypisk ved at kopiere neurotypiske menneskers adfærd, herunder hvordan man siger hej og hvordan man bevæger sig.

Jonas fortæller i sit interview, at han er god til at virke normal, og at han anser dette som en fordel på sit arbejde, men det er også på bekostning af hans energi, når han kommer hjem i sine private omgivelser. Her oplever Jonas, at han er ”fuldstændig ødelagt”, når han kommer hjem fra sit arbejde, fordi han prioriterer at virke neurotypisk i sit daglige liv. Dette betyder også, at der er en stor kontrast mellem Jonas som privat person og Jonas som offentligt person.

NEURODIVERGENT – NEUROTYPISK

Kontinuummet mellem at være neurodivergent og neurotypisk er i sin simpleste forstand enten/eller, fordi man enten har neurodivergens eller ikke. Dog betragter jeg stadig *neurotypisk – neurodivergens* som et kontinuum, fordi forholdet rummer en høj grad af kompleksitet. Der findes derudover flere former for neurodivergens, og hvert individ har forskellige træk.

Jeg ønsker derudover at fremhæve kernemodsætningen i forhold maskering, da mennesker med autisme kan vælge at placere sig på kontinuummet alt efter den kontekst, de befinder sig i, herunder ved anvendelse af maskering. Neurodivergente personer kan alt efter relation og kontekst vise større eller mindre dele af deres diagnose udadtil, maskering anvendes f.eks. i nogle tilfælde i højere grad i nye situationer med nye mennesker.

JAMEN SÅ HAR VI IKKE NOGEN MULIGE OPGAVER TIL DIG

I denne case fortæller Lasse, der læser til smed, om sin oplevelse omkring dét at søge læreplads, når man har en autismediagnose. Narrativet er en genfortælling af Lasses egen oplevelse, og derfor bærer det også præg af, at han siden har kunne reflektere over sin oplevelse.

Og da han blev ved med at skubbe på, så følte jeg mig lidt tvunget til at sige ”Okay, jeg har en mild aspergers-diagnose på autismespektrummet”, så blev han meget, hvad kan man sige, han skiftede næsten personlighed pga., han blev en helt andet person at snakke med bagefter, da han fandt ud af, at jeg havde en diagnose, så blev han sådan ”Jamen så har vi ikke nogen mulige opgaver til dig pga. mine erfaringer med jer”, han sagde specifikt *jer* og kommer os

Den neurotypiske maske

alle sammen i én kasse, som om vi er mildt sagt spassere, der ikke kan noget som helst selv og konstant skal bruge én ældre arbejder til at tørre os i røven (Lasse).

Lasses narrativ tager udgangspunkt i en praktiksamtale mellem ham og mesteren hos en given dansk virksomhed. Lasse fortæller, hvordan han i første omgang ikke nævnte, at han har en autismediagnose, da han ikke ønskede at blive sorteret fra på baggrund af dette. Lasse følte sig dog presset til at sige det, da mesteren spørger ind til ham og hans behov på en arbejdsplads (Lasse).

Lasse oplever ved afsløringen af sin diagnose at blive modtaget med skepsis og generalisering fra mesteren på byggepladsen. Han fortæller Lasse, at han ikke kan bruge hans arbejdskraft på grund af ”mine erfaringer med jer”. Lasse bliver dermed placeret i en kasse, hvor han ikke har mulighed for at frigøre sig, da mesteren allerede har taget beslutningen omkring ikke at ansætte ham. Dette narrativ eksemplificerer tydeligt, hvordan forholdet mellem neurodivergent og neurotypisk indeholder komplekse elementer, der betyder, at magtforholdet hurtigt kan udvikle sig til et ulige forhold, hvor den neurotypiske dominerer dialogen og fastholder magten ved at nægte at validere den neurodivergentes kompetencer.

I Lasses tilfælde endte det også med, at han ikke gjorde noget ved situationen, selvom der er tale om lovbrud, da handicaploven §5 foreskriver at:

Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af dennes handicap. Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af dennes handicap behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation (Retsinformation, 2018).

Loven om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap er vedtaget for at stoppe situationer som denne, hvor mennesker med handicap oplever at blive forskelsbehandlet på baggrund af deres handicap. Autisme er ofte et usynligt handicap, da den er forbundet til hjernens funktion og ikke de fysiske træk. Ydermere har flere personer med autisme tilegnet sig teknikker til at maskere deres autistiske træk i sociale sammenhænge, hvilket betyder, at det kan endnu sværere at få øje på, hvis ikke man er bekendt med, at vedkommende har denne diagnose. Dette betyder dog ikke, at man i højere grad har lov til at diskriminere mennesker med denne type handicap blot fordi det ikke er lige så tydeligt som et fysisk handicap. Det lader dog til, at der i 2022 stadig findes mange eksempler på,

at mennesker med f.eks. autisme bliver diskrimineret på grund af deres handicap. Dette betyder, at neurodivergente til stadighed føler et behov for at skjule deres diagnose i frygt for at blive behandlet anderledes, selvom de ved lov ikke må diskrimineres mod på baggrund af deres handicap.

JEG ER IKKE LIGE SÅ AUTISTISK SOM DIG

Allerede fra folkeskolen er der flere eksempler på, at børn med autisme bliver holdt uden for fællesskabet og mobbet af andre elever, fordi de virker anderledes og måske ikke agerer på samme måde som andre børn i forskellige situationer. Det kan også være svært at forstå de sociale spilleregler, når man har neurodivergens, derfor bliver børn med autisme lette ofre for mobning (Olsen, 2017). Ydermere oplever nogle børn med autisme, at lærerstaben ikke forstår deres diagnoser og derfor ikke har redskaberne til at hjælpe dem. Dette skaber også u hensigtsmæssige situationer, hvor barnet med autisme bliver misforstået og tolket som besværlig, selvom der måske i virkeligheden er tale om nedsmeltninger, hvor barnet i afmagt bliver udadreagerende. Der er flere grunde til, at børn med autisme ikke kommer i skole, det handler ikke blot om mobning, men grundet artiklens fokus på konsekvenserne af maskering, vælger jeg at inddrage mobning som mit primære fokus. Jeg indleder herunder med Mads' fortælling om sit folkeskoleforløb:

Var ret udfordret i folkeskolen og mit forløb blev afsluttet da lærerne gik bag mine forældres ryg og talte med de andre forældre om personlige sager. Det endte med at de havde skrevet et brev til mine forældre og kort sagt bare ville have mig ud. Jeg trives ikke der, så det var nok meget godt, men det var mere måden det blev håndteret på som var helt forkert og uprofessionel, men vi fik desværre det indtryk at de slet, slet ikke var rustet til at have nogle med ekstra behov i en normal klasse, at de så ikke bare satte mig i specialklasse, er mærkeligt, men sådan var det åbenbart (Mads).

Mads forklarer i sit interview, at hans folkeskoleforløb var udfordrende og blev håndteret på en problematisk måde, der betød, at han måtte afslutte hele sit skoleforløb før tid. Mads lægger især vægt på, at skolen ikke havde ressourcerne til at håndtere et barn med autisme i en almen klasse, hvilket betød, at der ikke blev taget hånd om Mads' problematikker. Mads havde derfor en opfattelse af, at hans autisme blev betragtet som besværligt, og derfor ville skolen gerne have ham ud.

Den neurotypiske maske

En undersøgelse af autisめforeningen foretaget i 2021 bekræfter også, at flere og flere børn med autisme ikke kommer i skole. I undersøgelsen viser det sig bl.a., at 77 pct. af forældre til børn med autisme i almene klasser ikke oplever ikke at få den hjælp, de har behov for (Stanek, Flere og flere elever med autisme kommer ikke i skole, 2021). Når man indfører inklusion i almene folkeskoleklasser, kræver det, at både undervisere og elever har en forståelse af, hvad autisme er, hvis det skal kunne gennemføres som et succesfuldt forløb.

Som forsøg på at hjælpe unge mennesker med autisme i forhold til deres gymnasiale uddannelser, har en række gymnasier oprettet en særlig autisめlinje, bl.a. Midtfyns Gymnasium, Aalborg Katedralskole og Campus Vejle. Klasserne består af 10 – 12 elever pr. hold, hvor der bliver taget højde for de forskellige behov, der findes blandt eleverne. Eleverne bliver både tilbudt støtte til deres uddannelse og muligheder for sociale fællesskaber, hvilket udvikles i takt med de 3 år, den gymnasiale uddannelse varer. Én ting, der dog kan opstå, når eleverne kommer fra f.eks. almene folkeskoleklasser til en klasse for elever med autisme, er *mobning*.

Det der jo sker, når man selv har været det, når man så kommer i en ramme, hvor man kan føle sig lidt ovenpå, så kan man godt komme til at gøre det ved dem, man synes der er ”for autistiske”. Det bliver sådan tit dem, der bliver synderbukken dernede og det prøver vi virkelig at slå hårdt ned på (Janne).

En studievejleder, der beskæftiger sig med autisめlinjen, påpeger bl.a., at dét at komme til et klassemiljø, der rummer flere forskellige individer med autisme kan gøre, at nogle elever, der tidligere er blevet mobbet af f.eks. neurotypiske elever, føler sig ovenpå og derfor kan være hårde over for andre elever, der er *for autistiske* ifølge dem.

Mobning er en central del af diskursen om, at mindre autistiske træk er bedre end flere autistiske træk, fordi den bekræfter personer med autisme i, at det er ”forkert” at have autistiske træk, selvom det er en del af handicappet og ikke noget, man gør bevidst. Dermed skabes der også et grundlag for at bruge maskering, fordi man ikke ønsker at blive mobbet eller holdt udenfor. Der er status i at virke mere neurotypisk end de andre med autisme, fordi der neurotypisk adfærd er tillagt en særlig værdi.

VI ER MILDT SAGT SPASSERE, DER IKKE KAN NOGET SOM HELST SELV

Lasses udtalelse om, hvordan han følte, at autister blev betragtet udefra, argumenterer jeg for skaber et stærkt billede af, hvilke fordomme, der findes om autisme. Jeg tilslutter mig ikke den nedladende brug af ordet *spasser*, men da det er en direkte del af hans udtalelse, vælger jeg at inddrage dette i titlen til diskursen for understrege, hvor stærke følelser og værdier, der er knyttet til dette emne.

Flere mennesker med autisme fortæller i deres interviews eller kommentarer, at de selv bruger maskering til en grad, hvor den fylder en stor del af deres identitet og det bliver svært at finde grænsen mellem sit ægte jeg og maskeringen. ”Vi er mildt sagt spassere, der ikke kan noget selv”. Ofte mødes de med skepsis og stigmatisering, hvis de fortæller, at de befinder sig på autismespektrummet. Citeringen betragtes derfor som ret præcist beskrivende for, hvad mennesker med autisme bliver mødt med, når de afslører deres handicap i forbindelse med arbejde, skole, læreplads, osv.

De anvendte citater i artiklen betragtes som dele af komplekse narrativer, da de både rummer refleksioner som genfortællinger af forskellige sagaer, og samtidig rummer flere forskellige aktanter ved f.eks. at lede tilbage til et *os*, *de* eller *vi*. De fortalte oplevelser er en del af en større samlet fortælling om, hvordan mennesker med autisme betragtes af samfundet og ligeledes hvordan de oplever at være en del af det.

Til at undersøge diskursen om, at autister ikke kan varetage et arbejde, ønsker jeg at inddrage dialogmodellen med særlig inddragelse af personedeiksis, herunder subjekterne *jeg* (P1), *vi* (P1&), *jer* (P2&), *man* (P0) og *de* (03&) (Bang og Døør, 2007).

Mads fortæller i følgende fortælling om nogle af de problematikker, han oplever på det danske arbejdsmarked, når man taler om beskæftigelse af neurodivergente. Mads bruger bl.a. *vi* og *os* (P1&) til at beskrive, hvordan personer med autisme som en samlet enhed oplever udfordringer i forbindelse med en ansættelse.

Folk ser én som helhed og vurdere en på ting som ikke er lige så relevant som selve arbejdet. *Jeg* siger ikke, at det ikke er fedt at kunne hyre nogle *man* ved bliver en god kollega og kan socialisere eller har alle de gode jokes og kutymer. Men mange autister har svært ved nogle af de ting, så det sætter *os* i en sværere situation hvor *vi* skal kompensere meget for at være

Den neurotypiske maske

på samme niveau selvom *vi* tit har rigtig mange andre træk som ville være meget værdsat (Mads).

Mads' brug af P1&-deiksis grupperer mennesker med autisme som en enhed, hvor det tydeligt fremgår, at han betragter sine egne oplevelser som noget, der går igen for flere med autisme, f.eks. ved at sige "hvor *vi* skal kompensere". Brugen af *vi* leder tilbage til Mads' egne oplevelser af at være en person med autisme i samfundet, fordi han føler, at de skal kompensere for at være på "samme niveau" som neurotypiske medarbejdere. Omtalen af *niveau* er også en interessant udtalelse, da den fremstiller neurotypiske som bedre end autister, hvilket er et emne, der går igen flere gange i fortællingerne fra interviewpersonerne med neurodivergens.

Som supplement til Mads' fortælling ønsker jeg at inddrage en deiksisanalyse af Lasses oplevelse omkring lærepladsen, fordi fortællingen giver et konkret eksempel på, hvordan arbejdsgivere forholder sig til integrering af mennesker med autisme på arbejdsmarkedet.

"Jamen så har *vi* ikke nogen mulige opgaver til *dig* pga. mine erfaringer med *jer*", han sagde specifikt *jer* og kommer *os* alle sammen i én kasse, som om *vi* er mildt sagt spassere, der ikke kan noget som helst selv og konstant skal bruge én ældre arbejder til at tørre *os* i røven (Lasse).

Lasse oplevede i sit forsøg på at få en læreplads i forbindelse med sin uddannelse som smed, at mesteren sagde, at han ikke havde nogle opgaver til ham på baggrund af: "mine erfaringer med *jer*". Brugen af *jer* (P2&) positionerer mennesker med autisme som nogle, der adskiller sig fra resten af mængden. Der tillægges fra arbejdsgiverens side en distance mellem Lasse og ham på baggrund af Lasses diagnose, som bidrager til et ulige magtforhold mellem parterne. Lasse (og alle andre personer med autisme) bliver stemplet som en gruppe, der ikke lever op til standarden, herunder *et andet niveau*.

Da Lasse fortæller om oplevelsen i interviewet, pointerer han også, at han oplever, at autister bliver betragtet som: "spassere, der ikke kan som helst selv og konstant skal bruge én ældre arbejder til at tørre *os* i røven". Igen fremhæves *os* (P1&), fordi mennesker med autisme generelt set bliver grupperet som én fast gruppering, der ikke kan adskilles. Dette tydeliggøres også i mesterens

udtalelse, da han klart betragter Lasse som én af *dem*, han ikke kan bruge i sit firma på trods af, at han på forhånd intet kendskab havde til Lasse og hans evner inden for erhvervet.

DISTANCEN MELLEML OS OG DEM

Neurotypiske og neurodivergente personer er grundlæggende forskellige, fordi deres hjerner fungerer anderledes, men dette betyder ikke, at de ikke kan indgå i fællesskaber *sammen*. Problemet er dog ofte, at mennesker med autisme omtales på en måde, så der opstår yderligere distance mellem dem og de neurotypiske, de møder.

Os (bruges som bøjning af *vi*; P1&) kan både betegne et fællesskab hos neurotypiske, neurodivergente og en blanding af begge. I den indsamlede data er der i de nævnte citeringer tale om *os* bestående af fællesskaber af enten neurotypiske eller neurodivergente. *Dem* (bruges som bøjning af *de*; O3&) betegner modsætningen til *os* og bruges i de følgende citeringer, når neurotypiske eller neurodivergente taler om hinanden. Følgende tager sit udgangspunkt i autistiske personers opfattelse af ”de andre”.

Der er ingen tvivl om, at nogle af *os* besidder utrolige evner eller interesser som gør, at vi på nogle områder kan være rigtig dygtige til nogle opgaver på arbejdsmarkedet, men at der allerede kan være låst før *vi* får foden ind ad døren (Mads).

Mads beskriver f.eks. i sit interview, hvordan han betragter sig selv som en del af et større fællesskab med andre mennesker med autisme, fordi han på baggrund af sine erfaringer ved, at de ofte oplever flere af de samme problemstillinger. Det bliver et *os* bestående af autister, der oplever afvisning fra *dem* (arbejdsgivere, neurotypiske, mv.).

”Jeg vil vove at påstå, at de fleste af *os* igen er meget systematiske og meget ordentlige og nøje med alting” (Jonas). Dette gør sig også gældende hos Jonas, der bl.a. beskriver de fælles træk, han mener findes hos mennesker med autisme og derfor danner et *os*, som er systematiske og nøje i deres arbejde, fordi han har en oplevelse af, at det går igen hos flere med samme diagnose.

Os er ikke blot en betegnelse for en gruppering, men også en betegnelse for et udfordrende skel, hvor der findes *os* mod *dem*: ”For der er mange, der også holder fast i de kasser, så det er *os* herovre og så *dem*. Hvilket jo heller ikke nødvendigvis hjælper på fordommene særlig meget heller” (Jonas). Jonas fortæller bl.a., at kassetænkning medfører, at man tænker situationer sort/hvidt og derfor skaber kasser med bestemte kategorier. De hårde linjer i kassetænkningen betyder også, at det er svært at bryde *dem* og blande kasserne sammen, og derfor opstår der fordomme, fordi man i princippet måske ikke ved, hvad der rører sig i ”den anden kasse” – både som neurotypisk og neurodivergent.

Os-dem-diskursen betragtes som en konsekvens af den misinformation og misforståelse, der findes både blandt neurotypiske og neurodivergente. *Os-dem*-diskursen er et gennemgående tema, der eksisterer, både fordi neurotypiske og neurodivergente på sin vis er forskellige, men også fordi der konstant bidrages til denne forskellighed ved f.eks. at tage afstand til hinanden. Dataene viser især, at neurotypiske har svært ved at forstå *dem* (autister), fordi de er anderledes, og som konsekvens heraf betragtes som komplekse individer, man tager afstand fra. Det er også denne afstand, der bidrager til brugen af maskering, fordi der i nogle sammenhænge mangler en fælles forståelse. Maskering bruges i høj grad i de situationer, hvor mennesker med autisme er på ”udebane”, herunder jobinterviews, arbejdspladser, studier, skole, osv.

KONFLIKTEN MELLEM TILPASNING OG OPRØR

I flere af de tidligere nævnte diskurser, er der ingen tvivl om, at maskering i høj grad er udbredt blandt personer med autisme og fylder ift. deres væren i verden. Maskering rummer kompleksitet, fordi det både sker bevidst og ubevidst for personen, der gør det. Når maskering bruges over en længere periode, måske hele livet, så bliver det ofte også del af ens identitet, selvom man måske ikke ønsker det. Ydermere går personer med autisme i flere situationer på kompromis med sig selv og sine behov for at tilpasse sig til trods for, at det kan stride mod de værdier, de selv har. Jeg ønsker derfor med udgangspunkt i Bert Hodges’ værdirealiseringsteori at præsentere diskursen om, at mennesker med autisme prioriterer deres værdier forskelligt alt efter den sociale kontekst, de befinder sig i.

AT HAVE ET ARBEJDE

1/10 personer med autisme finder sig et fast arbejde, men 40 pct. ender på kontanthjælpslignende ydelser (Stanek, 2016). Det har derfor stor værdi for de personer, der lykkes med at komme ud på en arbejdsplads og bruge deres kompetencer, hvor der bliver sat pris på de evner, de har.

Et eksempel på dette er Mads: ”Jeg gør arbejdet 3 gange hurtigere end gennemsnittet og folk værdsætter mine evner med det, jeg er rigtig god til, og giver plads til de ting, jeg er mindre god til”. Mads’ autisme er nemlig grunden til, at han i sit arbejde arbejder tre gange så effektivt end sine kollegaer, fordi han hurtigt kan gennemskue mønstre og systemer. Derfor sætter hans arbejdsgivere og kollegaer i høj grad pris på de evner, han har.

Morten, der arbejder som projektleder i en virksomhed, der laver særligt tilrettelagte forløb for personer med autismespektrumsforstyrrelse, tilføjer i sin fortælling om hans tidligere medarbejder med autisme, at: ”Det betød alt. Det her med at have noget at stå op til, have en hverdag, føle sig som en del af noget, føle sig som en del af et værdigt liv” (Morten). Her bliver *værdighed* igen nævnt, når han fortæller, at denne person betragtede sit arbejde som en del af det at have et værdigt liv. Der tillægges altså derved en stor værdi til at have et arbejde, fordi den autistiske person føler, at det bidrager til deres værdighed. Ydermere handler det også om det fællesskab, der findes på arbejdspladser.

Men at finde et arbejde kan også være en stor omvæltning for mennesker med autisme. Det kan have markante konsekvenser for individet, fordi man må tilpasse sig sine omgivelser, selvom de ikke nødvendigvis passer til ens behov. Dette gør sig f.eks. gældende, hvis man maskerer en del af sin autisme – eller slet ikke fortæller, at man har en diagnose.

I starten havde jeg ikke nævnt, at jeg havde en autismediagnose, fordi jeg følte, at de ville se på mig som om jeg var en eller anden, der ikke kunne noget som helst selv og konstant skulle bruge en eller anden til at gå mit arbejde igennem. Og jeg nævnte det heller ikke på min ansøgning eller noget, fordi jeg ser det kun som et minus, når man er ude at søge arbejde, selvom nogen nok ville mene noget andet (Lasse).

Lasse fortalte bl.a. flere fortællinger om, at han bevidst ikke har nævnt sin autismediagnose på sine ansøgninger eller på arbejdspladsen, fordi han ikke ønsker den stigmatisering, der kan følge med. Han betragter kun autismediagnosen som et minus, når man skal ansøge til et arbejde, fordi omverdenen dermed behandler ham anderledes. I Lasses interview er det tydeligt, at han tillægger neurotypisk adfærd en stor værdi, fordi det betyder, at han ikke ”konstant skulle bruge en eller anden til at gå mit arbejde igennem”. Lasse prioriterer værdien i at have et arbejde over at kunne være sig selv på sin arbejdsplads, fordi det i denne kontekst har større betydning – også selvom det kan have konsekvenser for hans eget helbred, f.eks. udbrændthed ved konstant brug af maskering eller misforståelser blandt ham og arbejdspladsen, fordi han kommunikerer anderledes.

AT BLIVE ACCEPETERET FOR DEN, MAN ER

Autisters brug af maskering i deres møde med omverdenen kan være kompliceret og svært, fordi det er svært at fjerne den, når man først har brugt den. Ydermere er omgivelserne vant til den maskerede version af individet, derfor kan det være kompliceret for omverdenen at forstå et skift hos den autistiske person. En person skriver bl.a. i et kommentarfelt under et opslag om maskering: ”Jeg maskerer stadig, øver mig på at lade være. Dog er det svært, da mine omgivelser ikke synes at bryde sig om mit ”rigtige jeg”” (Camilla). I dette scenarie oplever denne person f.eks., at hendes omgangskreds har svært ved at acceptere hendes ”rigtige” identitet, fordi hun tidligere har maskeret over for dem, og derfor har hun negativ oplevelse med at lade være med at bruge maskering. Værdien i at bruge maskering trumfer derfor værdien i at være sig selv, fordi accepten ligger i den ”falske” persona, der er opbygget.

En anden person kommenterer herefter at: ”Mit studiemiljø er ekstremt accepterende overfor forskelligheder og der er jeg meget heldig. Vil så også sige at nogle af mine bedste venner på studiet også er autister. Men der er også nogle, der ikke er. De er bare søde mennesker” (Simone). Der lægges her vægt på er, at vedkommende betragter sig selv som *heldig*, fordi hendes omgangskreds accepterer forskelligheder og derved er forstående over for hendes neurodivergens.

Værdien omkring at blive accepteret for den man er, betragtes som værende vigtig for personer med autisme, men det er samtidig også en dynamisk værdi, der skifter prioritering alt efter, hvor og med hvem man befinder sig. Nogle gange er personer med autisme ”heldige”, at deres omgangskreds accepterer deres autistiske træk, men andre gange føler den autistiske person, at omgangskredsen ikke

bryder sig om, når de ikke maskerer, og derfor bidrager den manglende accept til, at de fortsætter med at anvende maskering i deres daglige liv.

AT LØSRIVE SIG FRA STIGMATISERING

Flere personer med autisme oplever ofte, at de bliver mødt med fordomme eller stigmatisering, hvis de fortæller, at de har en autismediagnose. Stigmatiseringen består i, at neurotypiske sammenligner det autistiske individ med andre personer med autisme, de tidligere er blevet præsenteret for. Dette kan både være i det virkelige liv, gennem medier eller film- og tv-serier. Fordele denne ved slags karakterer er, at de sætter fokus på neurodivergens, mens ulempen kan være, at de i nogle tilfælde skaber fordomme og stereotyper.

Fælles for både Mads, Lasse og Jonas er, at de alle tre gerne vil frigøres fra den stigmatisering, der findes i samfundet, hvilket også betyder, at de bruger maskering i deres daglige liv. Lasse nævner bl.a. helst ikke, at han har autisme, fordi han ikke bryder sig om måden, man fremstår på, hvis man siger, at man er på autismspektrummet:

Fordi jeg føler det er et tabu. Det er jo ikke rigtig noget, man lægger mærke til og som sagt de der stigma, sociale... Hvordan samfundet ser på autister, så det er bare ikke noget, jeg sådan rigtig gider at gå rundt med (Lasse).

Lasse vælger derfor (som mange andre) at lade være med at nævne sin diagnose eller sige han har ekstra behov, fordi han ikke vil virke uselvstændig over for f.eks. en arbejdsgiver.

Fælles for alle tre interviewpersoner med autisme er, at der findes en stærk værdi i at løsrive fra sig fra den stigmatisering eller de forventninger, folk har til én, hvis man nævner, at man faktisk har en autismediagnose. Løsrivelsen fra stigmatisering er endnu en grund til at maskere sine træk, fordi man ikke ønsker at bekræfte de fordomme, andre kan have. Givetvis kan der sagtens være flere autistiske træk, der går igen hos flere, eller som passer med de karakterer, vi ser i popkulturen, men det er forestillingen om, at "alle er sådan", der gør, at disse interviewpersoner tager hård afstand fra deres egne træk og vælger enten at hemmeligholde deres diagnose eller lægge låg på flere af deres autistiske træk.

Løsrivelsen fra stigmatisering handler om flere ting, men én af personerne fra et Facebook-opslag om maskering siger bl.a.: ”Jeg maskerer stadig og jeg tror ikke jeg holder op med det. Det gør det nemmere at være i verden. Men jeg er mere bevidst om det nu selvfølgelig” (Nanna). Ved at fremstå mere neurotypisk (altså maskere sine træk bevidst) kan personer med autisme nemmere være i det offentlige liv, fordi de måske kan undgå personlige spørgsmål, skepsis, generalisering, stigmatisering osv., derfor er det svært at tage masken af.

Fælles for de nævnte værdier, som blot er et udpluk af værdier, der på dynamisk vis bevæger sig hos mennesker med autisme er, at de præsenterer et krydsfelt, hvor hver værdi vægter højere eller laver alt efter den situationelle kontekst, personen befinder sig i. Hver værdi er vigtig, men kan tilsidesættes, hvis en anden værdi træder frem. Der findes forskellige værdier alt efter om man befinder sig i det offentlige eller private liv, hvor tryk man er i det givne fællesskab osv.

SITUATIONEL DIALEKTISK LEDELSE AF NEURODIVERGENTE

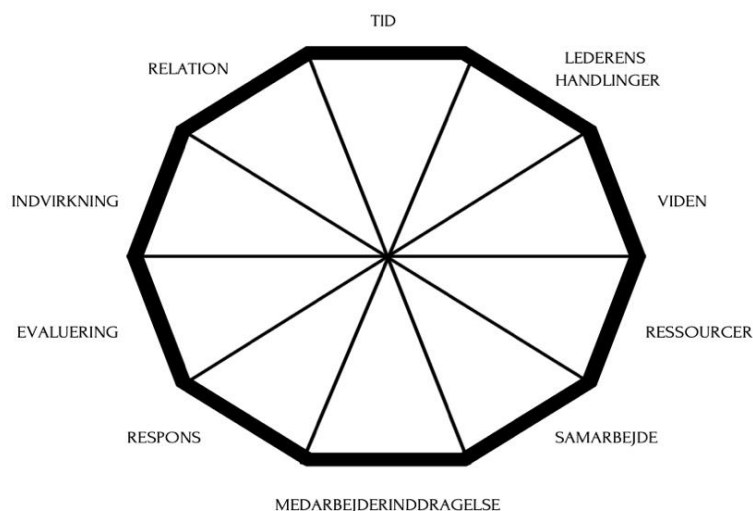
Som forslag til skabelsen af bedre arbejdsmiljøer for neurodivergente præsenterer jeg i dette kapitel en ansats til udvidelse af SDL i form af Situationel Dialektisk Ledelse af Neurodivergente.

Situationel dialektisk ledelse af neurodivergente tager udgangspunkt i *En ansats til en teori om Situationel Dialektisk Ledelse* (SDL) fra 2015 af Smedegaard, Lorentzen og Dakwar. SDL tager sit udgangspunkt i en både-og-tilgang til organisations- og ledelsesteori frem for den velkendte enten-eller-tilgang, der tidligere har hersket i de forskellige organisationsteorier.

Ved dialektisk forstås som ved SDV, at der alle fænomener eksisterer i kraft af sin modsætning og at hver tese har en antitese. Dialektiske modsætninger findes hvor end vi kigger hen, både i det private liv og i arbejdslivet. Vi søger både mod konflikt og harmoni, kontinuitet og fornyelse - dette er blot en del af at være et menneske. Grundtanken i den dialektiske ledelse er derfor, at hvis man vil behandle alle ens, må man behandle dem forskelligt, da de er forskellige (Dakwar et al., 2015, s. 7).

Situationel Dialektisk Ledelse af Neurodivergente (SDLN) tager også sit udgangspunkt i den dialektiske ledelsesstil, hvor der frem for enten/eller fokuseres på både/og, da ledelsesteorien skal

kunne rumme behov fra både neurotypiske og neurodivergente - et organisatorisk samspil. Jeg præsenterer herunder modellen ved følgende visualisering:



Figur 5: Dekagon-model, SDLN

SDLN er visuelt præsenteret ved en diamantmodel eller et dekadon, som præsenterer ti forskellige facetter: *tid*, *lederens handlinger*, *viden*, *ressourcer*, *samarbejde*, *medarbejderinddragelse*, *respons*, *evaluering*, *indvirkning* og *relation*. Facetterne tager hver især udgangspunkt i et emne, som lederen skal forholde sig til, hvis man ønsker at ansætte og lede mennesker neurodivergens på sin arbejdsplads. Modellen tager udgangspunkt i samme visualisering som diamantmodellen fra Fanth og Gaardes kommunikationsantologi “Professionel Kommunikation” (2018), men arbejder med et andet formål end kommunikationsplanlægning. Visualiseringen præsenterer de ti facetter som værende ligeværdige, hvilket betyder, at der ikke findes et hierarki for facetterne, da de betragtes som værende lige vigtige i processen med ansættelse af neurodivergente (Fanth & Andreassen, 2018).

TID

Tid som facet handler om flere ting, når man ansætter neurodivergente. Der er både tid ift. tålmodighed omkring udvikling, og der er tid ift. deadlines og timing. Personer med autisme f.eks. har ofte brug for en visualisering af en struktur, f.eks. en dagsstruktur for at overskue, hvad der skal ske i løbet af dagen. Nogle personer med autisme er mere afhængige af strukturen end andre, der findes ingen one-size-fits-all løsning, men det er op til lederen at undersøge, hvordan behovet for

struktur og deadlines er, så både personen med neurodivergens og de neurotypiske kollegaer kan lykkes med at skabe de rigtige rammer i fællesskab.

DEADLINES OG STRUKTUR

Deadlines beskriver Fanth i ”Professionel Kommunikation” som: ”Mange har fornemmelsen af, at de har en vane med at udskyde arbejdet til ”sidste øjeblik”, hvormed en deadline bliver et tidspunkt, der bliver forbundet med stress og travlhed” (Fanth, 2018, s. 132). Ud fra et neurotypisk perspektiv kan deadlines være forbundet med travlhed, fordi der findes en tendens til at udskyde arbejde til sidste øjeblik og dermed pludselig have ekstremt travlt.

Personer med autisme er ulige neurotypiske mennesker ofte ekstremt strukturerede i deres arbejdsprocesser, når de fordyber sig i den opgave, de sidder med. De når oftere deres deadlines før tid, hvis ikke til tiden, fordi de er så strukturerede i deres arbejdsopgaver. I den indsamlede data fremgår det bl.a., at Mads arbejder 3 gange så effektivt som sine kollegaer.

Det er derfor essentielt i et samarbejde i medarbejdergrupper bestående af neurodivergente og neurotypiske, at lederen forholder sig til forskellen mellem individernes forståelse af deadlines og struktur. Personer med autisme har i nogle tilfælde måske brug for en fastere struktur med tydelige deadlines, hvor neurotypiske individer måske søger mod frihed til at bestemme over sin egen tid. Tilsvarende har en person med opmærksomhedsforstyrrelse måske en helt tredje tidsforståelse. Hvis ikke lederen tager stilling til, hvordan dette går op i en højere enhed, vil der givetvis opstå konflikter som resultat af manglende forståelse for behovet for deadlines og strukturer i det fælles arbejde.

TÅLMODIGHED

Tid er som tidligere nævnt flere ting, det er ikke blot tid ift. arbejdsopgaver, men tid ift. processer og udvikling. Mennesker med autisme kan være udfordrede og overvældede, når de indtræder i et arbejdsmiljø, fordi der er mange nye ting at forholde sig til og dette kan være utrygt i en periode. Mennesker med autisme kan dog ligesom alle andre tilpasse sig et arbejdsmiljø, men måske det kræver justeringer og løbende forventningsafstemninger for at finde den nye rytme.

Også for lederen og de resterende medarbejdere er der tale om en udviklingsproces, hvor alle må være tålmodige for at nå frem til en gunstig løsning for alle. At ansætte en person med neurodivergens kan

være en stor omvæltning for medarbejderne, ledelsen og den nyligt ansatte. Der kan opstå en følelse af ”jamen, sådan plejer vi jo ikke at gøre”, og her skal lederen være forberedt på, at det kræver tid og tålmodighed at få alle på plads i den nye konstellation.

LEDERENS HANDLINGER

Lederens rolle i integreringen af en person med neurodivergens er essentiel, og det kræver derfor, at lederen forstår sine egne handlinger i processen. Med inspiration fra SDL (2015) argumenterer jeg for, at lederen må betragte ledelse som et blandingsbatteri, hvor der kan skrue op og ned for henholdsvis kolde og varme hane alt efter den situationelle kontekst (Dakwar et al., 2015, s. 7).

Jeg ønsker i forlængelse heraf at præsentere to eksempler på kontinua, lederen må forholde sig til ved ansættelse personer med neurodivergens. De forskellige kontinua præsenterer hver især to yderpoler, hvor lederen kan bevæge sig mellem i den givne situation, og som konstant er i bevægelse. Lederens rolle er dynamisk, og der vil skulle justeres mere eller mindre alt efter, hvad situationen byder på.

Første kontinuum præsenterer lederens rolle ift. graden af nærhed til medarbejderne i organisationen. Det er vigtigt for lederen både at kunne etablere et nært forhold, fordi det i høj grad er relationen, der er vigtig i integreringen af mennesker med autisme, men det er derudover også vigtigt at kunne tage afstand for at kunne skabe overblik og træffe beslutninger.

NÆRVÆRENDE ←————→ **FRAVÆRENDE**

Figur 6: kontinuum af ”Nærværende – Fraværende”

Lederen skal udover at kunne vurdere, hvornår der er tale om et nært forhold og afstand til medarbejderen også kunne navigere mellem at være beslutsom i sit arbejde, men også at lytte til sine medarbejdere og deres inputs. Der vil altid være situationer, hvor lederen må træffe en beslutning ud fra sin egen viden og erfaringer, og situationer hvor lederen bliver nødt til at lytte til udefrakommende inputs.

BESLUTSOM ←————→ **LYTTENDE**

Den neurotypiske maske

Figur 7: kontinuum af "Beslutsom - Lyttende"

Teams i organisationer består både i dele og helheder i form af de forskellige individer og deres grupperinger. I SDLN er det vigtigt, at lederen forstår at adskille delene og helhederne såfremt man ønsker at succesfuldt samarbejde mellem neurodivergente og neurotypiske medarbejdere. Hvert individ er sit eget og har sine egne behov og ønsker, men da de fleste organisationer arbejder ud fra teamsamarbejde, vil alle medlemmer på et tidspunkt skulle gå på kompromis som individer for at løse opgaven sammen.

VIDEN

To gennemgående sagaer blandt mennesker med autisme er 1) at der findes for lidt information og 2) at der findes meget misinformation. Sagaerne er baseret på, at mennesker med autisme oplever skepsis og/eller fordomme i forbindelse med, at de åbner op omkring deres handicap. Fordommene lyder ofte på, at mennesker med autisme er enten ubegavede eller en kopi af Rain Man, der findes ikke rigtig en forståelse for den diversitet, der også findes blandt mennesker på autismspektrummet og dette skaber en kløft mellem neurotypiske og neurodivergente.

Personer med autisme bruger som bekendt maskering i høj grad i forbindelse med deres arbejde, hvilket betyder, at de lægger en stor del af deres energi i at "spille" en rolle eller undertrykke dele af deres adfærd indtil de kommer hjem. Maskering betragter flere autister som en del af deres hverdag, fordi "sådan er det", men det betyder ikke, at det ikke tærer på energien. I de værste tilfælde ender personen med autisme med udbrændthed, der kan kræve en sygemelding og også en risiko for, at man ikke kan vende tilbage til arbejdsmarkedet igen.

Jeg ønsker herunder at aflive nogle myter jf. Schultz' mytebegreb hos Nielsen (2020), der findes blandt neurotypiske:

1. Personer med autisme er ikke *lidt* eller *meget* autister, men har hver især nogle forskellige typer af træk, der er dominerende.
2. Personer med autisme er ikke asociale, men de sociale spilleregler kan derimod være svære at forstå.

3. Personer med autisme er ikke ens, de kan ikke puttes i den samme kasse, blot fordi de har samme diagnose. Autismen er et spektrum, ikke et lineært system.

RESSOURCER

Ressourcebegrebet betegner "alle materielle og ikke-materielle forhold, der har betydning for kommunikationen. Dette kan eksempelvis være viden, økonomisk potentiale, adgang til produktionsmidler, interesser, færdigheder [...]" (Petersen, 2018, s. 172). Denne begrebsdefinition tilslutter jeg mig i SDLN med følgende inddragelse af ressourcer i forbindelse med ansættelse af neurodivergente.

Integrering af mennesker med autisme er en længerevarende proces, der kræver ressourcer, fordi arbejdsmarkedet er bygget op efter den neurotypiske hjerne og de dertilhørende vaner. Mennesker på autismspektrummet tænker anderledes end neurotypiske, derfor skal der ofte implementeres en række justeringer, når man vælger at ansætte en person med autisme. Dette anskuer jeg ikke som noget negativt, men derimod en mulighed for at ændre i sin vanetænkning omkring arbejdskraft, det kræver blot, at virksomheden er villig til at give sig i kast med det.

Ressourcer er flere ting i en ansættelsesproces for mennesker med autisme, det kan både være kontorfaciliteter, mulighed for at skærme sig, høretelefoner, tøj, kuglevest osv. Det kræver derudover også medarbejdere/kolleger, der kan agere som sparringspartnere for personen med autisme, når de indgår i det nye arbejdsfællesskab. Nogle personer med autisme har måske brug for sparringsamtaler med eksterne mentorer eller lederen, nogle har brug for mindre, dette skal lederen finde ud af i samspil med den neurodivergente og de andre kolleger.

SAMARBEJDE

Implementering af neurodivergente medarbejdere er en proces, der kræver, at alle i organisationen samarbejder for at opnå det bedste mulige resultat. Samarbejdet er en af de vigtigste facetter for et vellykket implementeringsforløb, fordi den autistiske person i flere tilfælde vil have brug for andre medarbejdere at sparre med omkring forskellige aspekter i arbejdslivet, herunder spisepauser, det sociale fællesskab, muligheder for at kunne trække sig, hvem der skal rettes henvendelse mod, hvis man har spørgsmål mm.

Den neurotypiske maske

Samarbejdet opfordrer også til en dialog mellem medarbejderne – både neurodivergente og neurotypiske, hvilket skaber grobund for en større fælles forståelse af, hvad autisme indebærer – også for de neurotypiske medarbejdere, der måske skal vænne sig til ændringer i deres teamsamarbejde. Samarbejde for personer med f.eks. autisme kræver i nogle sammenhænge, at den autistiske person har mulighed for eget rum uden forstyrrelser for at være mest effektiv, og samtidig ikke ønsker at deltage i en fælles frokost, fordi det koster mental energi og derved er resten af arbejdsdagen sværere at komme igennem.

Med samarbejdsfacetten opfordres der til, at medarbejderne samarbejder om at skabe det bedst mulige arbejdsmiljø i fællesskab, hvor både neurodivergente og neurotypiske i et dialogisk samspil giver plads og rum til hinandens behov. Integreringen af en ny neurodivergent medarbejder kan også være en åbning for, at andre medarbejdere kan udtrykke nogle af deres behov, de måske har undertryk i løbet af deres arbejdsliv. Jeg argumenterer ikke for, at lederen kun skal tage hensyn *en* vej, men derimod i samarbejde med sine medarbejdere finde frem til den mest gunstige løsning for alle de involverede.

MEDARBEJDERINDDRAGELSE

En yderligere vigtig facet er *medarbejderinddragelse*. Ansættelsen er en person med neurodivergens er som regel en beslutning, som ledelsen tager i fællesskab og derefter startes projektet, ofte i samarbejde med en ekstern virksomhed, der har erfaring på området. Når det kommer til selve integreringen, er det ikke længere blot ledelsen, men også medarbejderne, der påvirkes. Medarbejderinddragelse handler om at bruge sine medarbejdere som medspillere på et hold, hvor der sammen arbejdes på at skabe et godt fælles arbejdsmiljø. Givetvis vil der være medarbejdere, der føler, at de f.eks. skal gå på kompromis eller bliver overset, og dette skal lederen forsøge at komme i forkøbet.

RESPONS

Respons eller forberedelse på respons handler kort sagt om, at lederen altid må være forberedt på respons fra virksomhedens øvrige medarbejdere, hvad end det er positivt eller negativt. I nogle virksomheder vil ansættelsen af en neurodivergent være anset som en meget positiv udvikling og et godt bidrag til medarbejderne, men det er ikke givet, at alle medarbejdere synes dette. Jeg

argumenterer selvfølgelig for, at det burde være positivt at tage et skridt i denne udvikling uanset om integrering lykkes eller man finder ud af, at medarbejderne måske passer bedre ind i andet team eller en anden type arbejde, men det er ikke altid sådan, at verden hænger sammen. For nogle personer er neurodivergens fremmed, og dette kan afføde negativ respons. Lederen skal i sin proces sørge for både at være forberedt, men ved hjælp af viden og forberedelse argumenterer jeg for, at der er større sandsynlighed for en positiv respons.

EVALUERING

Evaluering anvendes i indeværende artikel synonymt med dialogisk evaluering fra ”Professionel Kommunikation”, som Andreassen beskriver således: ”Evaluering er ressourcekrævende og bliver derfor sjældent prioriteret som et led i kommunikationsarbejdet, men i et dialogisk kommunikationsperspektiv er evaluering uundgåeligt, da der netop er tale om en informationsudveksling mellem deltagere” (Andreassen, 2018, s. 214). På samme måde betragter jeg evaluering som uundgåeligt i SDLN, da organisationer består af menneskelige interaktioner og informationsudvekslinger på kryds og tværs.

I SDLN er evaluering en proces, der igangsættes af en initiativtager (f.eks. lederen), hvorefter alle deltagerne evaluerer i et dialogisk samspil. Evaluering i SDLN sker ikke blot én gang, men er en løbende proces, hvor man i fællesskab finder ud af, hvad der virker og hvad der er udfordrende. Den løbende evaluering er tilføjet som facet, fordi den både har til formål at bidrage til et succesfuldt ansættelsesforløb, men også kan stoppe et forløb, der ikke er succesfuldt. Den løbende evaluering åbner også op for en løbende dialog, hvor der kan vurderes i takt med ansættelsen og hvor teamet kan evaluere i fællesskab.

Initiativtageren har herved også et etisk ansvar for at respondere på de ytringer, medarbejderne løbende præsenterer i processen. Ydermere er der tale om en dialogisk evaluering, hvilket betyder, at *alle* deltager i fællesskab. Det skal dog pointeres, at nogle personer med autisme finder store sociale fællesskaber med meget larm forstyrrende, og herved skal dialogisk evaluering ikke kun tænkes som 10 mennesker i et fysisk rum. Der skal givetvis arbejdes med at skabe et rum, hvor alle personer i teamet har mulighed for at deltage på lige fod med hinanden.

INDVIRKNING

Indvirkning er en facet, der rummer flere niveauer. Her er både tale om indvirkning på medarbejdere, indvirkning på lederen selv og generel indvirkning på hele arbejdsmiljøet. Når man ansætter en person med neurodivergens, siger man ja til det anderledes og derved også ja til at skabe et nyt arbejdsmiljø.

INDVIRKNING PÅ LEDELSEN

At ansætte en person med neurodivergens betyder bl.a., at ledelsen står over for nye opgaver med andre problemstillinger end de måske er vant til. Personer med f.eks. autisme er som regel meget strukturerede og dygtige til deres arbejde, men processen derhen kan være længere end hos neurotypiske medarbejdere. Der findes flere eksempler på personer med neurodivergens, der ikke har en specifik uddannelse inden for det, de arbejder med, hvilket vil sige, at de ikke er oplært i teorien dertil, men ved konceptet ”learning by doing”. De lærer i flere tilfælde gennem deres arbejde og dertilhørende kurser, men når rutinen er på plads, og de finder deres rytme med opgaverne, så er de ofte også mere effektive end neurotypiske medarbejdere, fordi deres hjerne fungerer anderledes og f.eks. ser mønstre og anomalier hurtigere end neurotypiske.

INDVIRKNING PÅ MEDARBEJDERNE

De fleste arbejdspladser består af neurotypiske medarbejdere, derfor er ansættelsen af en neurodivergent ofte en tilvænnings sag ift. kommunikation og samspil. Personer med autisme foretrækker ofte direkte kommunikation, hvor parterne siger, hvad de mener. Neurotypiske personer taler ofte i koder, og har en tendens med at sige det modsatte af, hvad de faktisk mener. Ydermere bruges ironi og sarkasme ofte i det sociale rum som en del af det kollegiale fællesskab.

Flere personer med autisme er derudover udfordret i det sociale fællesskab, fordi det rummer mange indforståede spilleregler og koder, som kan være svære at forstå. Dette betyder også, at nogle medarbejdere med autisme trækker sig fra f.eks. store arrangementer, fællesspisning i kantinen osv., fordi det kan være for overvældende at rumme, når man samtidig skal bruge sin energi på arbejdsopgaverne i sig selv.

Indvirkning på medarbejderne betyder, at medarbejderne påvirkes af en ændring i medarbejderkulturen, måske nogle medarbejdere vil føle, at deres behov for social kontakt eller

fællesskab med denne kollega ikke opfyldes, og herved skal der være nogle, medarbejderne kan gå til for at tale om den indvirkning, ansættelsen har. Ofte er neurotypiskes forestillinger om det gode arbejdsmiljø centreret om det sociale fællesskab, der findes mellem kollegaer, hvorfor det kan være en længerevarende proces at acceptere, at nogle personer ønsker at undvære dette frem for at deltage i det. Jeg argumenterer her for, at der igen ikke findes en universalløsning, men hver arbejdsplads har til opgave at finde en løsning, så alle medarbejdere trives i arbejdsmiljøet.

RELATION

Den sidste præsenterede facet i SDLN er *relation*. Ansættelse af neurodivergente er som tidligere nævnt en proces, der påvirkes af flere facetter, herunder den relation, der findes mellem neurodivergente og neurotypiske. Relationen betragtes som nøglen til et gunstigt samarbejde, hvor medarbejderne har en indbyrdes forståelse og respekt for hinanden og deres respektive arbejde.

Mennesker med neurodivergens møder ofte fordomme og stigmatisering, når de fortæller om deres diagnose, derfor tilbageholder flere af dem informationer om sig selv for at undgå dette. Jeg argumenterer her for, at en del af stigmatiseringen og fordommene hænger sammen med, at neurodivergens kan virke fremmed for den neurotypiske medarbejdere. Derfor er relationen vigtig, fordi den gør det fremmede mindre fremmed og skaber en forståelse af, hvad der er tale om, når man nævner neurodivergens. Det er en vigtig del i at komme fordomme og misforståelser til livs, at de øvrige medarbejdere har en form for relation til den neurodivergente medarbejder. Dette er også vigtigt i at mindske maskering som redskab til at tilpasse sig sin arbejdsplads, da man i relationen måske kan skabe en åbning for, at neurodivergente føler et mindre behov for at gemme dele af deres personlighed på arbejdspladsen, og derved mindske risikoen for udbrændthed, stress, angst, depression osv.

MINDRE MASKERING – HVORFOR?

Situationel Dialektisk Ledelse af Neurodivergente (SDLN) er som udgangspunkt et bidrag til en inkluderende ledelsesstil, der fokuserer på mennesker med neurodivergens i organisationer med fokus på mindre maskering i arbejdslivet. Maskering kan lede til udbrændthed, fordi den neurodivergente person bruger ekstremt mange kræfter på at tilpasse sig i kasser, som vedkommende ikke passer i, og dette slider på psyken. Længerevarende stressbelastning fører for nogle mennesker med autisme til

store nedsmeltninger, hvor de bliver udadreagerende, fordi overbelastningen er for stor til at håndtere længere. Denne type af nedsmeltninger er i høj grad belastende for personen med autisme, og kan ydermere være svær for omgivelserne at forstå. På længere sigt kan personen med autisme som tidligere nævnt ende med autistisk udbrændthed, hvilket kan tage flere år at komme sig over, fordi det kræver store livsstilændringer at blive rask igen – nogle kommer sig måske aldrig igen.

Det kan diskuteres, hvorvidt man kan komme maskering til livs ved implementering af SDLN, men mit formål med denne model er til start en invitation til at oplyse organisationer om, hvad maskering betyder og hvorfor det er vigtigt at være opmærksom på, hvis man ønsker at beholde sin medarbejder med autisme på lang sigt. Ydermere ønsker jeg at bidrage til et mere inkluderende arbejdsmarked, hvor der i højere grad er plads til forskellige typer af medarbejdere.

KONKLUSION

Maskering er et gennemgribende begreb, der påvirker mennesker med autisme fra de indtræder i sociale fællesskaber som børn til deres voksne liv. Maskering handler om at skjule sine autistiske træk i det sociale fællesskab, så man f.eks. fremstår mere neurotypisk udadtil.

Fordelene ved maskering er, at personen med autisme tilpasser sig omgivelserne, hvilket ofte resulterer i positiv respons fra f.eks. kollegaer, undervisere og medstuderende. Der ligger i maskering også en stor værdi i ikke at være til besvær, hvilket jeg argumenterer for hænger tæt sammen med autisters væren i samfundet. Tal viser, at kun samlet 18 pct. af danskere med autisme ender i arbejde (fleksjob + ordinær beskæftigelse), hvilket betyder, at der tillægges en stor værdi til dét at have et arbejde for mennesker med autisme. Ved ikke at være på kontanthjælp, førtidspension m.m. bidrager man til samfundet, og der kan ud fra det indsamlede data konkluderes, at dette har en stor værdi. Ulemperne ved maskering er dog, at det har store omkostninger for det mentale helbred på længere sigt, da der er risiko for autistisk udbrændthed som resultat af en længerevarende stressbelastning på systemet. Ydermere er maskering en *neurotypisk maske*, personer med autisme tager på i det offentlige, ofte med disse typer af begrundelser: neurotypiske kan bedre lide dem, når de maskerer, det er nemmere at være i verden, det giver større mulighed for job, mindre chance for at blive udstødt i det sociale liv m.m.

Maskering betragter jeg som særligt komplekst, fordi det rummer mange aspekter, og ikke blot kan siges at være enten *godt* eller *dårligt*. Maskering er et kontinuum, der både skaber muligheder og begrænser alt efter, hvor meget det anvendes og hvor meget den autistiske person føler sig belastet. I min analyse kunne jeg endvidere konkludere, at der findes mange forskellige typer af diskurser og værdier, der har indflydelse på maskering.

Som løsningsforslag præsenterer jeg Situationel Dialektisk Ledelse i form af Situationel Dialektisk Ledelse af Neurodivergente (SDLN), som har til formål at skabe mere inkluderende arbejdsmiljøer for mennesker med neurodivergens på det danske arbejdsmarked. Med SDLN opfordrer jeg danske virksomheder til at ansætte neurodivergente medarbejdere, fordi de har gode kompetencer, der i dén grad kan skabe en forskel for både virksomhed og de dertilhørende medarbejdere, når de kommer i spil.

BIBLIOGRAFI

- Analysis, A. B. (25. Maj 2022). *30 Best Book, Movie, and TV Characters on the Autism Spectrum*. Hentet fra Applied Behavior Analysis : <https://www.appliedbehavioranalysisprograms.com/30-best-book-movie-and-tv-characters-on-the-autism-spectrum/>
- 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 .
- Bøgeskov, L. (7. Januar 2022). *Massiv mangel på arbejdskraft er den største vækstbarriere i 2022*. Hentet fra Dansk Industri: <https://www.danskindustri.dk/om-di/kontakt-os/presse/arkiv/pressemeddelelser/2022/1/di-massiv-mangel-pa-arbejdskraft-er-den-storste-vakstbarriere-i-2022/>
- Børn-og Undervisningsministeriet. (4. Maj 2022). *ASF-klasser*. Hentet fra Børn- og undervisningsministeriet: <https://www.uvm.dk/gymnasiale-uddannelser/uddannelser/asf-klasser>
- Dakwar, J. R., Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (2015). *En ansats til en teori om Situationel Dialektisk Ledelse*. Odense : Det Ny Merino .
- Dakwar, J. R., Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (2017). *Ni antagelser om Situationel Dialektisk Videnskabsteori*. Odense : Det Ny Merino.
- Dakwar, J. R., Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (2018). *Muligheders umuligheder og umuligheders muligheder i Situationel Dialektisk Diskursanalyse*. Odense : Det Ny Merino.
- DanmarksStatistik. (25. Maj 2022). *Melding om mangel på arbejdskraft slår rekord*. Hentet fra Danmarks Statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=31700>
- 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.
- Edelvang-Pejrup, M., Øbakke, M., Borrs, S., & Olesen, T. (5. Marts 2022). *Unge med handicap har brug for fleksible uddannelser, hvor SU'en følger med hele vejen*. Hentet fra Politiken: <https://www.information.dk/debat/2022/03/unge-handicap-brug-fleksible-uddannelser-suen-foelger-hele-vejen?fbclid=IwAR2JFVAA9iAXD2WTjDocHHzGNe-kZHtP34BWr4nfk3MzelW9CBuNGUad5k0>

- Fanth, J., & Andreassen, M. G. (2018). Introduktion. I J. Fanth, & M. G. Andreassen, *Professionel Kommunikation* (s. 11 - 14). Samfundslitteratur.
- Hodges, B. (2007). *Values Define Fields: The Intentional Dynamics of Driving, Carrying, Leading, Negotiating, and Conversing*. Routledge .
- Industri, D. (25. Maj 2022). *Melding om mangel på arbejdskraft slår rekord*. Hentet fra Danmarks Statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=31700>
- Jørgensbye, H. Ø. (03. Juli 2019). *Autister har svært ved at finde arbejde – behøver det virkelig at være sådan?* Hentet fra Pov. international : <https://pov.international/autister-har-det-svaert-ved-at-finde-arbejde-men-behoever-det-virkelig-at-vaere-sadan/>
- Jørgensen, E. M. (2022). *Jeg er altså ikke Rain Man*. Odense: Det Ny Merino .
- Klänning, U. (1. April 2022). *Autisme hos voksne*. Hentet fra Psykiatrien i Region Midtjylland: <https://www.psykiatrien.rm.dk/patient/patientvejledninger/diagnoser/voksne/autisme/>
- LandsforeningenAutisme. (2021). *Sendiagnosticering*. Hentet fra Autismebladet: <https://ipaper.ipapercms.dk/LandsforeningenAutisme/autismebladet-2021/autismebladet-1/>
- Landsforeningenautisme. (27. April 2022). *Tal og undersøgelser*. Hentet fra Landsforeningen Autisme : <https://www.autismeforening.dk/presse/tal-og-undersogelser/>
- Lynggaard, K. (2020). Dokumentanalyse. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative metoder: En grundbog* (s. 185 - 202). Hans Reitzels Forlag.
- May, T., & Adams , C. A. (8. Maj 2022). *Autisme er stadig underdiagnosticeret i piger og kvinder*. Hentet fra Forskerzonen: <https://videnskab.dk/forskerzonen/krop-sundhed/autisme-er-stadig-underdiagnosticeret-i-piger-og-kvinder>
- Merriam-webster. (25. Maj 2022). *Savant*. Hentet fra Merriam-Webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/savant>
- Nielsen, K. S. (2020). *Den ikke-inkluderende inkluderende virksomhed*. Odense: Artikel, SDU (upubliceret).
- Nielsen, N. A. (10. December 2021). *52-årige Gitte driver populær Rema 1000, der nu har vundet en pris: Der er én særlig grund til den store succes*. Hentet fra Vejle Amts Folkeblad: <https://vafo.dk/artikel/52-årige-gitte-driver-populær-rem-1000-der-nu-har-givet-både-penge-præmie-og-prestige-der-er-en-særlig-grund-til-den-store-succes>
- Olsen, Y. (1 . 17 2017). *Uvidenhed om autisme fører til mobning*. Hentet fra Kristeligt Dagblad : <https://www.kristeligt-dagblad.dk/debat/autisme.-uvidenhed-skaber-mobning>
- Petersen, S. H. (2018). Ressourcer. I J. Fanth, & M. G. Andreassen, *Professionel Kommunikation* (s. 171 - 188). Samfundslitteratur.

- Retsinformation. (18. April 2018). *Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap*. Hentet fra Retsinformation : <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201712L00221>
- Sanders, E. (28. Maj 2021). *Autistisk udbrændthed*. Hentet fra Specialisterne: <https://www.dk.specialisterne.com/autistisk-udbraendthed/>
- Schultz, M. (2006). *Kultur i organisationer*. Handelshøjskolens forlag .
- Solsø, K., & Thorup, P. (2018). *Ledelse i kompleksitet*. Dansk Psykologisk Forlag .
- Stacey, R., & Mowles, C. (2016). *Strategic Management and Organisational Dynamics: The challenge of complexity to ways of thinking about organisations*. Pearson.
- Stanek, H. (3. August 2016). *Ni ud af ti med autisme er uden ordinær beskæftigelse*. Hentet fra Folkeskolen: <https://www.folkeskolen.dk/autisme-spektret-specialpaedagogik-specialundervisning/ni-ud-af-ti-med-autisme-er-uden-ordinaer-beskaeftigelse/420728>
- Stanek, H. (30. August 2021). *Flere og flere elever med autisme kommer ikke i skole*. Hentet fra Folkeskolen: <https://www.folkeskolen.dk/autisme-spektret-fravaer-ppr/flere-og-flere-elever-med-autisme-kommer-ikke-i-skole/1359894>
- Stark, F. B. (25. Maj 2022). *Danmark tjener millioner på ISS' jobindsats*. Hentet fra Dansk Industri: <https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2019/4/danmark-tjener-millioner-pa-iss-jobindsats/>
- Tangaard, L., & Brinkmann, S. (2020). Interviewet: samtalen som forskningsmetode. I L. Tangaard, & S. Brinkmann, *Kvalitative metoder: en grundbog* (s. 33 - 63). Hans Reitzels Forlag.
- Thingsted, A. S. (29. Marts 2022). *Idas autisme blev først opdaget efter flere år med forkerte diagnoser*. Hentet fra Videnskab.dk: https://videnskab.dk/krop-sundhed/idas-autisme-blev-foerst-opdaget-efter-flere-aar-med-forkerte-diagnoser?utm_medium=email&utm_source=Vores%20nyhedsbrev&fbclid=IwAR3sqZzkdqEeupw-m8qi55NeznsZV4D2TDjYAfmdo30Cusc2EzbBOfHgZ9k
- Zener, D. (2018). *Journey to diagnosis for women with autism*. Toronto: Emerald Publishing Limited.