

DET NY MERINO #94



"Du er bare en rigtig sød
og dygtig pige"

METTE BRØNDEL BRØGGER NOVEMBER 2024

PRÆSENTATION AF FORFATTEREN



Mette Brøndel Brøgger

Cand.mag. i International Virksomhedskommunikation,
Syddansk Universitet

Medlem af forskningsgruppen TRILO,
herunder TRILO Diversitet og Ligestilling

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
& Svenja Rikke Reinhardt



“Du burde smile noget mere”

“Hvor taler du bare flot dansk”

“Du virker slet ikke homoseksuel”

“Du er bare en rigtig
sød og dygtig pige”

METTE BRØNDEL BRØGGER

“Du er virkelig dygtig i forhold til din alder”

“Han har nok flere bogstaver end os andre”

“Hvor kommer du rigtigt fra?”

Abstract

Microaggressions are one of the most common and overlooked forms of discrimination in the workplace. Microaggressions are verbal and nonverbal comments in which perpetrators discriminate against a target often based on gender, sexual orientation, ethnicity etc. (Sue & Spanierman, *Microaggressions in Everyday Life*, 2020). However, identifying microaggressions can be difficult due to the nature of microaggressions; they are often only considered discriminating by the target, and not the perpetrator.

The purpose of this article is therefore to examine when different perceptions and understandings of the same statement become decisive in considering whether a statement is acceptable or a microaggression. Furthermore, the project aims to present how a more distinct difference between microaggressions and acceptable utterances can be made. The practical purpose of the article lies in presenting a way in which microaggressions can be prevented in the workplace by providing different advice employees can work actively with in order to reduce the occurrence of microaggressions in everyday work situations.

The findings of the analysis highlighted that different discourses and perceptions of the same statements determine whether statements are considered acceptable or as microaggressions. Furthermore, the analyses showed which conditions are important for the subsequent dialogue about these and how these dialogues develop. Another important point from the analysis is that the various conditions which influence whether statements are considered acceptable or as microaggressions exist on a dialectical continuum. Therefore, it is not possible to simply establish a normative identification of what is and what is not a microaggression. In finalising the article, I present a solution to working with microaggressions in organisations and make a more distinct difference between microaggressions and acceptable utterances. In doing so, I present three different methods.

In conclusion, the findings of the article point to the fact that it is problematic to use certain statements in certain contexts if everyone involved do not share identical perceptions of the utterance. Further, it is possible to conclude that in order to create a more distinct difference between microaggressions and acceptable utterances, it requires that people engage in dialogues about their personal perceptions of different statements and how these might differ from one another.

Indledning

Diskrimination kommer i mange former; en af dem er mikroaggressioner. Små ubevidste kommentarer og handlinger, der typisk i øjeblikket vurderes som værende harmløse og ubetydelige.

Realiteten er dog, at mikroaggressioner over længere tid kan have en nedbrydende påvirkning på det menneske, som udsættes for dem, da det kan medføre til lavt selvværd, stress og psykologisk utryghed (Sue, et al., 2007, Sue, 2010, Inclusify, 2024). Det vurderes derved som vigtigt at arbejde for at mindske forekomsten af mikroaggressioner på arbejdspladsen, ikke blot fra et socialt bæredygtighedsperspektiv, men ligeledes i forhold til en virksomheds økonomiske overlevelse, da denne sættes i sammenhæng med godt arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel (Nielsen, 2023, LEAD, 2024).

Problematikken med mikroaggressioner er dog, at de kan være svære at identificere, da de ofte kun anses som værende krænkende og stødende af modtager og ikke af afsender, eftersom de ofte forekommer ubevidst og opfattes harmløse. Komplexiteten ved identificeringen af mikroaggressioner på arbejdspladsen gør det derfor interessant og aktuelt at undersøge i hvilke kontekster mikroaggressioner finder sted og hvilke forhold, der har betydning for, om udsagn anses som acceptable eller som mikroaggressioner.

Med en forventning om at forskellige opfattelser af samme udsagn har en central betydning for, hvorledes et udsagn vurderes som værende en mikroaggression, vil denne artikel undersøge fænomenet mikroaggressioner med udgangspunkt i følgende problemformulering:

Hvornår bliver forskellige opfattelser og forståelser af samme udsagn udslagsgivende for vurderingen af om udsagn er acceptable eller mikroaggressioner? Hvordan opnår vi en tydeligere grænse mellem mikroaggressioner og accepterede udsagn?

Begrebspræsentation og afklaring

Begrebet mikroaggressioner blev første gang defineret af Chester Pierce i forbindelse med racisme mod afroamerikanere, hvorfor begrebet i første omgang primært fokuserede på racistiske mikroaggressioner. Senere hen er det dog også blevet anvendt til at beskrive kommentarer og handlinger om blandt andet sexismen, seksualitet og kønssyn (Sue & Spanierman, 2020).

Begrebet mikroaggressioner bliver i indeværende artikel defineret på følgende vis:

... microaggressions are verbal and nonverbal interpersonal exchanges in which a perpetrator causes harm to a target, whether intended or unintended. These brief and commonplace indignities communication hostile, derogatory, and/or negative slights to the target. Importantly, microaggressions theory values the target's perception in identifying harm, as perpetrators often are unaware that they have engaged in exchange that demeans the target. (Sue & Spanierman, 2020, s. 8).

En vigtig pointe i definitionen af fænomenet mikroaggressioner er, at det er udsagn, der kan forekomme ubevidst, hvilket betyder, at det er den intenderede modtagers opfattelse og identificering af udsagnet, der afgør, hvorvidt der er tale om et accepteret udsagn eller en mikroaggression. I artiklen vil en person, der udsættes for en mikroaggression beskrives som 'modtager' og en person, der udøver en mikroaggression beskrives som 'afsender'.

Afgræsning

Indeværende artikel vil fokusere på mikroaggressioner, hvilket inkluderer alle de former for mikroaggressioner, der blev præsenteret ovenfor. Dog vil artiklen udelukkende have fokus på forekomsten af mikroaggressioner i en arbejdsmæssig kontekst, eftersom formålet med artiklen er at afdække, hvilke udsagn der ikke er acceptable på arbejdspladsen, selvom de måske kan anses som værende acceptable i andre kontekster.

Litteraturreview

I forlængelse af præsentationen og definitionsafklaringen af fænomenet vil jeg i følgende afsnit præsentere relevant forskning angående fænomenet.

Mikroaggressioner er et velundersøgt fænomen, hvor meget forskning har fokuseret på, hvordan mikroaggressioner defineres og klassificeres (Sue, 2010; Sue & Spanierman, 2020) og ligeledes hvilken betydning disse mikroaggressioner har på personer, der udsættes for dem (Sue & Spanierman, 2020; Kim & Meister, 2022). Mikroaggressioner er især blevet undersøgt inden for det psykologiske og sociologiske forskningsområde, hvor begrebet også første gang blev identificeret og undersøgt af Chester Pierce (Pierce, 1974), der undersøgte de psykologiske effekter af

mikroaggressioner. Sidenhen har der været flere forskelligartede definitioner og forståelser af fænomenet, hvilket uddybes yderligere i nedenstående afsnit med inddragelse af adskillige relevante artikler. Dog består den tidligere forskning inden for fænomenet ligeledes af kritik af definitionen, da det af flere blandt andet opfattes som værende for bred til at være videnskabeligt brugbart (Lilienfeld, 2017; 2019; Mekawi & Todd, 2021). I det følgende vil jeg ikke uddybe denne kritik yderligere, da jeg er fortaler for, at mikroaggressioner fortsat er et relevant fænomen at undersøge blandt andet med udgangspunkt i medarbejderes trivsel på arbejdspladsen.

Denne artikel bidrager med et pragmatisk perspektiv på fænomenet mikroaggressioner, der især kommer til udtryk i analysen, diskussionen og sidst men ikke mindst løsningsforslaget, der blandt andet præsenterer en række gode råd til, hvornår visse sprog handlinger kan identificere som acceptable og hvornår de bliver til mikroaggressioner.

Psychiatric Problems of the Black Minority af Chester M. Pierce

Ovenstående arbejde af den amerikanske psykolog Chester M. Pierce præsenteres, da han som nævnt var den første til at præsentere og beskrive begrebet mikroaggressioner og det er derfor relevant at se nærmere på begrebets oprindelige definition for bedre at forstå den nuværende brug af begrebet. Pierce præsenterede oprindeligt mikroaggressioner i forbindelse med beskrivelsen af, hvordan afroamerikanere oplever fornærmelser og diskriminerende handlinger fra hvide amerikanere. Pierce definerer mikroaggressioner som: ... black-white racial interactions [that] are characterized by white put-downs, done in an automatic, preconscious, or unconscious fashion (Pierce, 1974).

Siden Pierce første gang introducerede begrebet, er det blevet undersøgt i forbindelse med forekomsten af fornærmelser og diskriminerende handlinger af andre minoritetsgrupper, hvorfor der er kommet flere definitioner af begrebet til sidenhen, hvilket vil blive præsenteret nedenfor.

Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice af Sue et al.

I ovenstående artikel undersøger Sue et al. racistiske mikroaggressioner med fokus på det terapeutiske forhold. Det særligt interessante i denne artikel er definitionen af racistiske mikroaggressioner, som forfatterne definerer som følgende:

“Du er bare en rigtig sød og dygtig pige”

... are brief and commonplace daily verbal, behavioral, or environmental indignities, whether intentional or unintentional, that communicate hostile, derogatory, or negative racial slights and insults toward people of color (Sue, et al., 2007).

I forlængelse uddyber forfatterne, at mikroaggressioner yderligere kan klassificeres i tre forskellige former: *microassaults*, *microinsults* og *microinvalidations*. Sue et al. fokuserer på racistiske mikroaggressioner, men anerkender, at der findes andre typer af mikroaggressioner som f.eks. baseret på køn, seksualitet og forskellige former for handicap, der i lige så høj grad kan have skadelig betydning for de personer, der bliver udsat for mikroaggressionerne.

Toward a Harm-Based Account of Microaggressions af Lauren Freeman and Heather Stewart

I ovenstående artikel kritiserer de to forfattere den dominerende forståelse af mikroaggressioner defineret af Derald Wing Sue og hans kollegaer. Forfatterne kritiserer den dominerende definition af mikroaggressioner, da de mener denne i højere grad fokuserer på handlingerne fra agenten bag mikroaggressionen frem for modtagerens forståelse af handlingerne. Forfatterne argumenterer derfor for, at det i højere grad giver mening at fokusere på de personer, der udsættes for mikroaggressioner og hvordan disse opfattes af forskellige individer.

Freeman og Stewart præsenterer derfor i denne artikel en række nye tilgange til definitionen af mikroaggressioner; (1) *epistemiske mikroaggressioner*, der resulterer i epistemisk skade på modtageren af mikroaggressionen, (2) *emotionelle mikroaggressioner*, der resulterer i følelsesmæssig skade hos modtageren og (3) *marginaliseringsbaserede selvidentitets-mikroaggressioner*, der resulterer i en række eksistentielle og identitetsbaserede skader hos modtageren.

Forfatterne opfordrer derfor til, at ovenstående forståelse af mikroaggressioner, med fokus på modtageren frem for afsenderen, anvendes i fremtidens debatter og forskning inden for fænomenet mikroaggressioner (Freeman & Stewart, 2021).

Microaggressions in Context: Linguistic and Pragmatic Perspectives af Thomas Holtgraves

I ovenstående kommentar af Holtgraves gennemgås fænomenet mikroaggressioner inden for den lingvistiske-pragmatiske ramme. Holtgraves definerer mikroaggressioner inden for dette perspektiv som:

microaggressions can be viewed as nonconventional indirect speech acts, that is, utterances that, because of their aggressive meaning, require some type of inferential processing on the part of the hearer (Holtgraves, 2022).

Holtgraves argumenterer for, at en person der udfører mikroaggressioner altid har mulighed for efterfølgende at trække disse tilbage, eftersom mikroaggressioner er indirekte. Holtgraves argumenterer i forlængelse heraf for, at et mere lingvistisk-pragmatisk perspektiv på mikroaggressioner vil give mulighed for at specificere, hvornår der er tale om mikroaggressioner og derved identificere relevante træk ved den kontekst og proces, der involveres i genkendelsen af mikroaggressioner.

Denne artikel er i høj grad relevant for følgende artikel, eftersom ønsket med artiklen er at skabe mere viden om, hvornår et udsagn opfattes som acceptabelt eller uacceptabelt og hvilke kontekster, der i særdeleshed har betydning for forståelsen.

Videnskabsteoretisk ståsted

Den videnskabsteoretiske ramme for artiklen er Situationel Dialektisk Videnskabsteori (SDV) (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2017). I SDV er kernebegreberne det situationelle og dialektiske, hvilket betyder, at alle valg og overvejelser er situationelt betinget og alt anses som værende et modsætningsforhold, der findes på et dialektisk kontinuum. Endnu en hovedpointe i SDV er det multiperspektiviske perspektiv, som er inspireret af Gareth Morgans metaforiske organisationsforståelse, hvor forskellige teoretiske perspektiver inddrages for at opnå et både-og perspektiv frem for et enten-eller. En vigtig pointe med det multiperspektiviske er dog, at én måde at anskue et fænomen på, også er en ikke at anskue det på (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2017), så alle valg er derved også lig med fravalg.

SDV-udgangspunktet er særligt en fordel for indeværende artikel, da mit fokus har været at finde en mulig løsning på de problematikker, der opstår i forbindelse med mikroaggressioner på arbejdspladsen. Det store fokus på løsninger frem for at fokusere på selve konflikten er også argumentet for, hvorfor jeg ikke har valgt at have et socialkonstruktivistisk ståsted i artiklen, da socialkonstruktivismen i højere grad har til formål at afdække magtstrukturer og konflikter og har derved ikke i lige så høj grad et løsningsorienteret fokus (Brier, 2017).

Metodisk afsæt

Jeg vil i dette afsnit præsentere mit metodiske afsæt for denne artikel. I forlængelse af mit videnskabsteoretiske ståsted, hvor der blev argumenteret for, at alle former for data bidrager med viden om et fænomen og at bestemte former for metoder ikke nødvendigvis vægtes højere end andre (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2017), tager artiklen udgangspunkt i arbejdet med fiktive cases, der præsenterer forskellige scenarier med fænomenet mikroaggressioner og accepterede udsagn.

Udvikling af case

Cases anvendes som datagrundlag til fordel for at skabe forbindelse mellem det teoretiske perspektiv på fænomenet og den konkrete virkelighed, hvori fænomenet opstår (Kövecses, 2002 i Brøgger, 2019). Anvendelsen af cases som data benyttes yderligere med fordel for det pragmatiske syn på viden om forekomsten af mikroaggressioner i forskellige scenarier og kontekster, da det gør det muligt for mig at forestille mig, hvordan viden om konteksten aktivt kan bruges som viden til at skabe løsningsforslag (Brøgger, 2019), der reducerer forekomsten af mikroaggressioner på arbejdspladsen. Der er i indsamlingen af data til udviklingen af cases inddraget forskellige dataindsamlingsmetoder, herunder deltagerobservationer, kvalitative interviews og dokumentanalyse.

Jeg har i indsamlingen af data anvendt *deltagerobservationer*, nærmere bestemt *naturalistiske observationer* (Szulevicz, 2020), hvilket betyder, at jeg har observeret menneskers adfærd med mikroaggressioner i en naturlig praksis, hvor den observerede kontekst eksisterede, før jeg begyndte at observere. Yderligere har jeg i indsamlingen anvendt *kvalitative interviews* (Tanggaard & Brinkmann, 2020), hvor jeg har haft to ustrukturerede interviews med få planlagte spørgsmål, eftersom formålet med interviewene har været at høre om deltagernes erfaringer med mikroaggressioner. I forlængelse af ovenstående har jeg yderligere anvendt *dokumentanalyse* i indsamlingen af data (Lynggaard, 2020) med det formål at få indblik i, og indfange, de mange forskellige praksisser, der findes i forbindelse med mikroaggressioner.

Ovenstående metodiske afsæt har bidraget til udviklingen af 21 cases, der har til formål at give eksempler på forskellige scenarier og nuancer inden for forekomsten af mikroaggressioner og

accepterede udsagn, der skaber data til en detaljeret undersøgelse af fænomenet med fokus på konteksten.

Casene er som nævnt før udviklet med forskellige scenarier og nuancer, hvorfor de forskellige cases indeholder scenarier, hvor der bliver nævnt et udsagn som i ét scenarie anses som en mikroaggression og der ikke sker en yderligere udvikling af dialogen, andre scenarier anses samme udsagn som en mikroaggression, hvorefter der sker forskellige udfald, vist med forskellige scenarier, alt efter om der laves indsigelse mod mikroaggression eller ej, og hvordan denne indsigelse bliver gjort. De omtalte cases bliver undervejs beskrevet, så det er muligt at forstå pointen i casen og eksemplet, med de forskellige udfald af udsagnet/mikroaggressionen.

Herunder ses et overblik over de 21 cases og hvilket emne de omhandler, f.eks. køn eller alder.

Case 1: Køn	Case 12: Ældre alder og køn
Case 2: Seksualitet	Case 13: Køn
Case 3: Neurodivergent	Case 14: Ung alder
Case 4: Neurodivergent	Case 15: Ung alder
Case 5: Etnicitet	Case 16: Ældre alder og køn
Case 6: Ung alder	Case 17: Religion
Case 7: Køn	Case 18: Køn
Case 8: Køn	Case 19: Seksualitet
Case 9: Køn	Case 20: Alder
Case 10: Ældre alder og køn	Case 21: Etnicitet
Case 11: Handikap	

Autoetnografi

I forlængelse af ovenstående har den autoetnografiske metode været anvendt i tilgangen til indeværende artikel (Baarts, 2020). Min personlige profil som ung kvinde har haft betydning i undersøgelsen, eftersom jeg har personlig erfaring som modtager af mikroaggressioner. Den

personlige erfaring med mikroaggressioner har været en fordel i undersøgelsens dataindsamling, da jeg har haft et stærkt indblik i, hvilke kontekster mikroaggressioner blandt andet kan forekomme. Yderligere, har den autoetnografiske tilgang været en fordel i muligheden for at inddrage erfaringer i projektet, som kan gavne diskussionen og forståelsen af fænomenet og udviklingen af en bedre forståelsesramme for forholdene angående mikroaggressioner.

Teoretisk afsæt

I følgende afsnit vil jeg præsentere det teoretiske afsæt, som i forlængelse af mit videnskabsteoretiske ståsted findes i en Situationel Dialektisk Diskursanalyse (SDD) (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018).

Situationel Dialektisk Diskursanalyse

Som nævnt ovenfor danner SDD ramme for analysen i følgende artikel. Da SDD ligeledes er udviklet af forfatterne bag SDV, er det multiperspektiviske perspektiv igen en af hovedpointerne ved denne diskursanalytiske tilgang (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018). I forlængelse heraf giver SDD-rammen mulighed for at inddrage adskillige teoretiske perspektiver og bidrage med forskellige synspunkter på empirien (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2018). Der tages i artiklen udgangspunkt i fire forskellige teoretiske perspektiver, som er følgende: *deltagere*, *fortolkningsrepertoarer*, *effektivitets-* og *samarbejdsmaksimer* og *høflighedsmaksimer*. Jeg vil i følgende konkretisere, hvordan og hvorfor jeg har valgt at inddrage disse perspektiver i analysen, og hvordan de hver især hjælper med at belyse delene i helheden jævnfør den anden antagelse i SDV (Dakwar, Lorentzen, & Smedegaard, 2017).

Deltagere: Hvem deltager i kommunikationen og i hvilken kommunikationsarena?

Det første analyseperspektiv er analyseredskaberne *deltagere* og *kommunikationsarena* udviklet af Flemming Smedegaard (2019). Smedegaard argumenterer for, at begreberne *afsender* og *modtager* ikke stemmer overens med en dialektisk tankegang, hvorfor han foreslår anvendelsen af *deltager* (Smedegaard, 2019). Dog giver det i denne artikel mening, for overskuelighedens skyld, at tale om en afsender og modtager af et udsagn, hvorfor der fremover i artiklen vil blive refereret til en afsender og modtager af udsagn/mikroaggressioner.

Fortolkningsrepertoarer: Hvilke fortolkningsmuligheder benytter de kommunikerende?

Det andet perspektiv, der anvendes i analysen, er *fortolkningsrepertoarer*. Begrebet blev først introduceret af Wetherell og Potter og rummer det individuelle diskursive grundlag et menneske skaber mening baseret på (Bom, 2015). Mennesket, i denne teoretiske forståelse, arbejder derved ud fra nogle diskursive ressourcer, som hjælper dem med at konstruere versioner af handlinger, sig selv og sociale strukturer, hvilket betyder, at et menneskes fortolkningsrepertoarer samlet er det, der anses som sandt og virkeligt. Disse fortolkningsrepertoarer stemmer ofte overens med, hvad der anses som værende socialt accepteret af mange mennesker (Bom, 2015). Begrebet anvendes i analysen for at give indblik i, hvilke forskellige fortolkningsrepertoarer, der har betydning for forekomsten af accepterede udsagn, mikroaggressioner og indsigelser.

Effektivitets- og samarbejdsmaksimer: Hvor vellykket er formidlingen af information?

Et andet perspektiv jeg anvender for at belyse fænomenet tager udgangspunkt i H.P. Grices fire *effektivitets- og samarbejdsmaksimer* (Smedegaard, 2022), samt Jenny Thomas' teori om forskellige årsager til, at de originale maksimer bliver overtrådt (Thomas, 1995). Grices maksimer: *kvantitet, kvalitet, relevans* og *præsentation* beskriver, hvilke forhold der skal overholdes for, at noget kan betragtes som god kommunikation (Smedegaard, 2022), hvorimod Thomas' maksimer: *magtrelationer, social distance, offergrad* og *rettigheder* beskriver, hvilke årsager der kan lægge til grund for, at maksimerne overtrædes og der i stedet anvendes indirekte sprogbrug (Thomas, 1995). I analysen anvender jeg ovenstående teori som udgangspunkt for at undersøge, hvilke forhold der har betydning for udviklingen af en dialog, der består af acceptable udsagn eller mikroaggressioner. Jeg anvender derfor ikke direkte begreberne fra Grice og Thomas, men udvikler i forlængelse af deres teori et værktøj, der kan være behjælpelig for at afdække, hvornår der er tale om et acceptabelt udsagn og hvornår der er tale om en mikroaggression.

Det interessante ved denne del af analysen er undersøgelsen af, hvilke forhold der gør sig gældende i forskellige kontekster og situationer og hvordan disse forhold kan gøre det mere tydeligt, hvorvidt et udsagn er acceptabelt eller ikke. Analysen har dermed til fordel at italesætte og forklare den omkringliggende kontekst ved forekomsten af mikroaggressioner.

Høflighedsmaksimer: Hvordan opbygges, plejes og udvikles sociale relationer i kommunikationen?

I forlængelse af ovenstående anvendes analyseredskabet *høflighedsmaksimer* af Leech, som er en videreudvikling af Grices fire samarbejdsmaksimer (Smedegaard, 2022). Begrebet *høflighedsmaksimer* er med til at belyse, hvordan de kommunikerende sikrer plejen af hinandens face og derved blandt andet vedligeholder sociale relationer. I indeværende artikel bliver *høflighedsmaksimer* anvendt for at belyse, hvordan deltagerne i efterspillet reagerer ved forekomsten af mikroaggressioner. Ligesom i førnævnte analyse af effektivitets- og samarbejdsmaksimer tager analysen udgangspunkt i teorien om høflighedsmaksimer fra Leech. Jeg anvender igen teorien for at belyse, hvordan de enkelte deltagere gør indsigelse mod mikroaggressioner i forskellige situationer og hvordan disse forskellige metoder udløser forskellige scenarier. I forlængelse af dette inddrager jeg *konflikttrappen* til at belyse, hvilke forskellige udviklinger dialogen kan tage og hvilken betydning dette har for den efterfølgende dialog (Hammerich & Frydensberg, 2021).

Analyse: Situationel Dialektisk Diskursanalyse

I nedenstående afsnit vil jeg præsentere den situationelle dialektiske diskursanalyse, der består af fire forskellige perspektiver for at belyse fænomenet mikroaggressioner.

Deltagere og kommunikationsarena

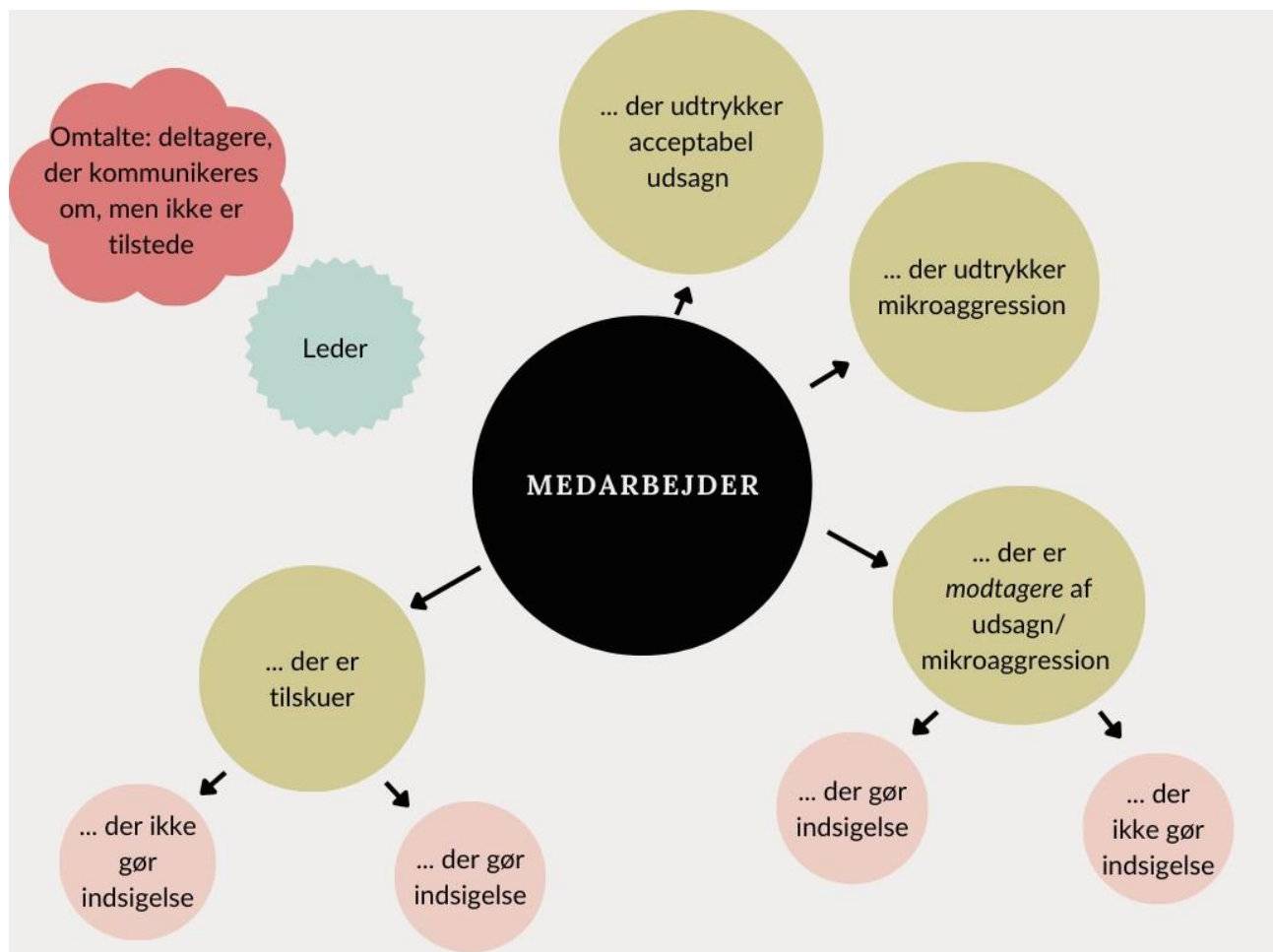
Som nævnt tidligere, er begreberne *deltager* og *kommunikationsarena* gode værktøjer til at give et overblik over kommunikationssituationen og hvilke deltagere, der indgår heri samt, hvordan de indgår (Smedegaard, 2019). Mikroaggressioner finder sted i mange forskellige arenaer, dog fokuserer følgende artikel på mikroaggressioner i den professionelle verden, hvorfor kommunikationsarenaen kan identificeres som en eksisterende arena: *arbejdspladsen*.

Smedegaard beskriver, at kommunikationsarenaen typisk har flydende grænser til andre kommunikationsarenaer (Smedegaard, 2019), hvilket er særligt interessant i forbindelse med følgende artikel, da den dominerende arena *arbejdspladsen* har flydende grænser til private arenaer, hvor deltagerne indgår mere afslappet i relationer. I disse arenaer er der ikke i lige så høj grad fokus på professionelle praksisser og rammer, hvilket især kommer til udtryk i forekomsten af uacceptable udsagn som mikroaggressioner.

I arenaen, *arbejdspladsen*, indgår forskellige deltagere som blandt andet kunne være; *medarbejdere*, *tilskuere*, *ledelsen* og *omtalte*. Antallet af deltagere afhænger derudover af, hvilken type arbejdsplads, vi har at gøre med, men i denne artikel tages der udgangspunkt i disse definerede roller *medarbejdere* og *tilskuere* fra Smedegaards artikel (Smedegaard, 2019).

Nedenstående illustration 1 viser et overblik over kommunikationsarenaen og de involverede deltagere for at illustrerer, hvem de involverede deltager-roller er og udviklingen af dem i dialogen om accepterede udsagn og mikroaggressioner.

Illustration 1: Overblik over involverede deltagere i kommunikationsarenaen.



Medarbejdere

Den første deltager-gruppe jeg vil præsentere, er *medarbejdere*. Denne gruppe kan yderligere opdeles i forskellige deltager-roller, da det fremgår, at medarbejderne indgår i kommunikationen via forskellige roller.

Første deltager-rolle kan identificeres som de *medarbejdere, der udtrykker et udsagn*, som kan være et acceptabelt udsagn eller en bevidst eller ubevidst mikroaggression. Denne deltager-rolle vil fremover blive refereret til som *afsender*. Et eksempel på en deltager der ytrer et udsagn eller mikroaggression kunne være følgende fra case 3, hvor en medarbejder udtaler:

En kollega, der godt ved, at en af de andre kollegaer i frokoststuen har ADHD, siger grinende om den tidligere kollega ”Ja, jeg tror vedkommende havde lidt flere bogstaver, end vi andre har”

Ovenstående deltagere kan have forskellige hensigter og formål med de forskellige udsagn, hvilket især kommer til udtryk, hvis der bliver gjort indsigelse mod deres udsagn fra andre deltagere. F.eks. ses det i følgende, hvor en mandlig håndværker er modtager af mikroaggressionen: ”Du skal da ikke hjem og lege husmor og passe børn, skal du det?”, hvor afsender enten udtrykker udsagnet med hensigten om at være sjov, hvilket indikerer en tendens til, at humor gør udsagn som disse acceptable, eller med hensigten om direkte at underminere manden, der skal på barsel. Denne tendens var også til stede i førnævnte eksempel, hvor en medarbejder laver sjov med neurodivergente.

En anden deltager-rolle kan identificeres som de *medarbejdere, hvortil udsagnet er rettet*. Dette kan igen fremkomme udsagnet både med et accepteret udsagn, men også med en bevidst eller ubevidst mikroaggression. Denne deltager-rolle vil fremover blive refereret til som *modtager*. Et eksempel på denne deltager-rolle kunne være en neurodivergent person, der bliver spurgt om følgende i case 4: ”Jeg har også en kollega, der går med den snor, hun har autisme. Må jeg spørge, hvad din snor står for?”. Følgende indikerer en modsat tendens sammenlignet med eksemplet fra case 3, idet der skal tales om personer med neurodivergens med samme respekt som neurotypiske. Det anses derved ikke som acceptabelt at lave sjov med disse personer.

Dog behøver denne deltager-rolle ikke at være direkte udsat for udsagnet, hvilket blandt andet kommer til udtryk i case 16, hvor en kvinde indirekte modtager mikroaggressioner baseret på hendes køn og alder i forbindelse med et evalueringsskema. Ligeledes fremkommer denne tendens også i case 17, hvor en tilskuer til en samtale mellem to medarbejdere afbryder med mikroaggressionen: "Bliver det ikke lidt for meget, med al den specialmad?" i forbindelse med en samtale om inklusion af alle medarbejders kostbehov til årets julefrokost, der er rettet mod den ene medarbejder, men siges til den anden medarbejder i samtalen.

Ovenstående deltager-rolle (modtager af udsagn) kan yderligere inddeles i forskellige deltager-roller, *medarbejder, der gør indsigelse mod udsagnet* eller *medarbejder, der ikke gør indsigelse*. Et eksempel på en deltager, der laver en indsigelse mod en mikroaggression ses i case 20, hvor en mandlig medarbejder gør indsigelse mod den mikroaggression, som ytres af den kvindelige leder; "Jeg kunne bare mærke, at du var en kvalificeret, motiveret dreng, der var den helt rigtige til jobbet". Dette eksempel indikerer en tendens om, at lederen anser beskrivelsen *dreng* som noget, der blot beskriver kønnet hos manden, hvorimod manden derimod anser det som en betegnelse, der umyndiggør ham. Den samme tendens ses ligeledes i case 14, hvor en mand er modtager af en mikroaggression, der italesætter hans alder. Denne deltager vælger dog at ignorere kommentaren og gør derfor ikke indsigelse til trods for, at der er tale om en mikroaggression.

Tilskuere

Medarbejdere, der gør indsigelse kan dog også identificeres under deltager-gruppen *tilskuere* til ytringen og derved som *tilskuer, der gør indsigelse*. Her er det vigtigt at holde for øje at der er forskel på om deltageren, der gør indsigelse, er modtager af mikroaggressionen eller blot vidne til den. Yderligere kan deltager-rollen *tilskuere, der ikke gør indsigelse* identificeres og kan anses som værende en deltager, der er vidne til mikroaggressionen eller udsagnet, men som vælger ikke at gøre indsigelse.

I forlængelse af ovenstående ses det, at tilskuere ofte har en passiv rolle i arenaen, da de ikke synligt ytrer sig i selve situationen, dog har de mulighed for at ytre sig i mere skjulte netværk, hvilket blandt andet ses i case 9, scenarie 3. I dette eksempel gør tilskuerne i første omgang ikke indsigelse mod mikroaggressionen, men i stedet vælger de at udtrykke denne indsigelse i et skjult netværk uden tilstedeværelse af deltageren, der ytrede mikroaggressionen; "Hvaaaa tøser, har I sørget for at gøre

kostene klar til weekendens flyvetur?”. Følgende eksempel indikerer tendensen om, at der er forskellige opfattelser af, hvorvidt det er acceptabelt at lave sjov med kvinder.

Tilskuere kan ligeledes have forskellige hensigter og formål med en indsigelse eller fraværet af en indsigelse, hvilket særligt har betydning for udviklingen af dialogen efter indsigelsen. F.eks. ses det i førnævnte case 3, hvor det er en tilskuer til en mikroaggression, der gør indsigelse med hensigten og et ønske om at ændre diskursen angående italesættelsen af neurodivergente.

Modsat ses det også, at tilskuere ikke ønsker at gøre indsigelse fordi de ikke vil skabe ”dårlig stemning” blandt medarbejderne som f.eks. i case 12, scenarie 2, hvor der ikke bliver gjort indsigelse mod mikroaggressionen; ”du lever også op til kravene ved at være en hvid mand over 50” til en fødselsdagsreception for en medarbejder. Ovenstående eksempel indikerer igen tendensen om, at det for nogle deltagere anses som værende acceptabelt at lave sjov med alder, etnicitet og køn, når det siger noget om majoriteten. Modsat fremgår det også, at nogle deltagere ikke har samme opfattelse, da de ikke ser det som acceptabelt at lave sjov med andre personers berettigelse baseret på deres køn, alder eller etnicitet.

Fortolkningsrepertoarer

Ovenstående deltager-analyse tilbød et overblik over, hvilke deltagere, der er involveret i kommunikationsarenaen. I dette afsnit vil jeg præsentere de forskellige fortolkningsrepertoarer forskellige deltagere indgår i arenaen med, da disse netop har en vigtig rolle i ytringen af forskellige udsagn, modtagelsen af disse og den efterfølgende dialog herom.

I case 18 ses det, at ytringen ”... så blev vi nødt til at kalde på hjælp fra vores søde piger” fra virksomhedens direktør i forbindelse med fortælling om en kvindelig sekretær til et teambuildingsmøde, både kan identificeres som accepteret og ikke accepteret, da det afhænger af deltagerens forskellige fortolkningsrepertoarer. Dette kommer til udtryk i to forskellige scenarier. I første scenarie bliver ytringen accepteret, da både medarbejderen, der bliver refereret til og medarbejderne, der er tilskuer til ytringen, ikke finder beskrivelsen *søde piger* underminerende, til trods for der refereres til voksne kvinder og ikke børn. Dette indikerer, at deltagerne har fælles fortolkningsrepertoarer om beskrivelsen *pige* og at denne blot anses som en identifikator af personens køn og ikke en yderligere beskrivelse af personens alder.

Det ses dog, at samme fortolkningsrepertoire ikke fremkommer i scenarie to, hvor en medarbejder finder beskrivelsen mærkværdig, da han anser personen, der bliver refereret til som en voksen og ikke et barn. Dette indikerer, at manden har en anden fortolkning af beskrivelsen og anser den som noget, der umyndiggør en voksen kvinde. Det er altså ikke bare en beskrivelse af køn. Manden vælger dog ikke at gøre indsigelse mod beskrivelsen, da han anerkender, at intentionen er god og de resterende medarbejders opfattelse af beskrivelsen accepteres, hvilket yderligere indikerer, at der i hans fortolkningsrepertoier er åbenhed for andre personers synspunkter angående betegnelsen.

I forlængelse ses det i case 7, scenarie 2, hvor en 27-årig kvinde bliver rost for sit flotte resultat på sin kandidatafslutning af kvindens bedstefar, at forskellige fortolkningsrepertoier af beskrivelsen *pige* medfører, at kvinden gør indsigelse, hvilket leder til en dialog om deltagernes forskellige fortolkninger af betegnelsen *pige*. Anvendelsen af benævnelsen *pige* i omtalen af kvinder taler derved ind i forskellige diskursfællesskaber, hvor det i det ene fællesskab anses som værende en neutral, accepteret beskrivelse og i det andet anses som værende en underminerende uacceptabel beskrivelse.

Deltagernes forskellige fortolkningsrepertoier kommer især også til udtryk, når nogle deltagere anvender humor i deres kommunikation. F.eks. ses det i case 13, scenarie 3, at en mandlig medarbejder forsvare anvendelsen af referencen *hønsegård* om et kontor bestående af flest kvinder med kommentaren "det er jo også bare for sjov". I dette eksempel ses det, at afsenderen, der forsvare udsagnet, udtaler sig baseret på et fortolkningsrepertoire, hvor det er acceptabelt at lave sjov med kvinder. Et modsatrettet fortolkningsrepertoire ses, når der bliver gjort indsigelse mod mikroaggressionen fra kvinderne der bliver omtalt som en del af *hønsegården*, hvilket indikerer, at i nogle diskursfællesskaber anses det ikke som acceptabelt at lave sjov med kvinder.

Yderligere indikerer ovenstående eksempel, at medarbejderen, der forsvare mikroaggressionen, har et begrænset fortolkningsrepertoire, når deltageren ikke anser det som muligt, at udsagnet kan tolkes anderledes end intenderet og at nogle ikke synes det er sjovt grundet denne persons anderledes fortolkningsrepertoier. Dette har potentiale til at skabe en problematik for den efterfølgende dialog herom. Tendensen om, at det er acceptabelt at lave jokes om kvinder er en dominerende samfundsdiskurs og kan yderligere identificeres i case 9, hvor mikroaggressionen

“Du er bare en rigtig sød og dygtig pige”

“Hvaaaaa tøser, har I sørget for at gøre kostene klar til weekendens flyvetur” ytres af en mandlig kollega, i forbindelse med en samtale om medarbejdernes planer for Sankt Hans. I dette eksempel bliver der dog gjort indsigelse mod mikroaggressionen fra kvinderne, der er modtagere, hvilket indikerer, at de ikke opfatter det som acceptabelt at lave sjov med kvinder.

Tendensen om at anvende humor som en forsvarsmekanisme ses derudover i case 19, scenarie 3, hvor endnu en medarbejder forsvarer ytringen “det var nok hans løse håndled, der var skyld i det” med ytringen “det var bare fis”, der kommer i forbindelse med omtale af en kollegas uheld med en palle maling, der bliver spildt på lageret og hans seksuelle orientering bliver lagt til grund for uheldet. I følgende eksempel ses det, at afsenderen ligeledes arbejder ud fra et fortolkningsrepertoire, hvor det er acceptabelt at lave sjov med personers seksualitet. Igen opstår der en problematik, når andre deltagere ikke deler samme fortolkningsrepertoier, hvilket kommer til udtryk, da en anden deltager gør indsigelse mod udsagnet.

Samme problematik fremstår ikke, hvis andre deltagere deler samme fortolkningsrepertoier som personen der ytrer sig, hvorfor ytringerne i denne type scenarier accepteres, hvilket kan ses i case 19, scenarie 1, hvor det accepteres at lave sjov med en medarbejders seksualitet på arbejdspladsen og case 13, scenarie 1, hvor det accepteres at der laves sjov med kvinder. Ovenstående eksempler med anvendelse af humor indikerer altså en tendens til, at hvis flere af deltagerne deler samme fortolkningsrepertoier, anses det som værende acceptabelt at bruge humor som forsvar af udsagn der kan være underminerende eller nedgørende. Dette kommer til udtryk i case 9, scenarie 4, hvor alle deltagerne deler samme forståelse og derved fortolkningsrepertoire om at det er acceptabelt at lave sjov med kvinder.

Som nævnt ovenfor danner deltageres forskellige fortolkningsrepertoier grundlag for, om de opfatter udsagn som værende acceptable eller uacceptable og derved også om de vælger at gøre indsigelse mod udsagnet eller ej.

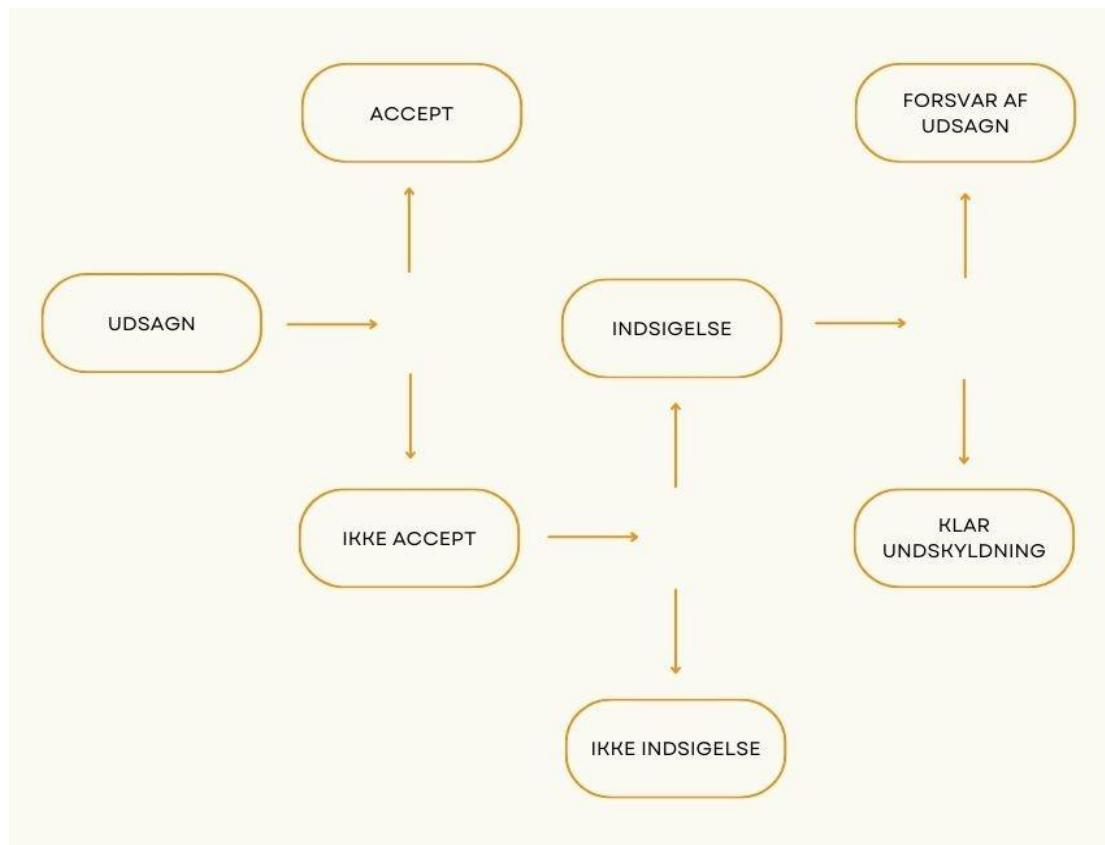
Maksimer

I forlængelse af de tidligere præsenterede analyser vil jeg nu se nærmere på, hvilke maksimer der gør sig gældende i forekomsten af accepterede udsagn og mikroaggressioner. Jeg vil i analysen lægge ud med at beskrive, hvilke forhold der har betydning for, om et udsagn accepteres eller ikke

og derefter vil jeg beskrive de forhold, der beskriver, hvordan der bliver gjort indsigelse mod en mikroaggression og hvordan den efterfølgende dialog udvikler sig.

Nedenstående model 1 er udviklet med den hensigt at illustrere den situationelle udvikling af en mikroaggression og hvordan den efterfølgende dialog kan identificeres. En vigtig pointe med modellen er dog, at den ikke er normativ, hvorfor der naturligvis kan forekomme andre udviklingsveje, da disse er situationelt afhængige af ikke bare, hvilken type ytring vi har at gøre med, men også i hvilken kontekst denne finder sted i. Det særligt interessante ved modellen er udviklingen af ikke-accepterede udsagn, mikroaggressioner og hvilke forhold, der har betydning for udviklingen af den efterfølgende dialog, hvilket jeg vil uddybe nedenfor.

Model 1: Situationel udvikling af mikroaggressioner



Hvornår accepteres et udsagn?

Som nævnt i det teoretiske afsæt tager denne del af analysen udgangspunkt i Grices effektivitets- og samarbejdsmaksimer (Smedegaard, 2022) og Thomas' teori om årsager til hvorfor maksimer bliver overtrådt (Thomas, 1995). Jeg vil derfor i nedenstående afsnit præsentere en række nye

forhold, der er med til at belyse, hvornår et udsagn er acceptabelt og hvornår der er tale om en mikroaggression.

Det første forhold der kan ses at have en betydning for, om et udsagn bliver accepteret eller ej, er forholdet *relation*. *Relationen* mellem deltagerne har stor betydning for om et udsagn accepteres eller vurderes som værende en mikroaggression. Dette er til trods for, at deltagerne som indgår i dialogen kan have forskellige forståelser af et udsagn. I case 7 og case 13 bliver beskrivelsen *pige* anvendt om voksne kvinder med afsenders forståelse af, at det blot beskriver kønnet på modtageren. Dog opfattes beskrivelsen som umyndiggørende overfor voksne kvinder, hvorfor der opstår en uoverensstemmelse mellem afsender og modtagers forståelse af udsagnet. Her illustreres det tydeligt, at relationen mellem deltagerne har betydning for, om deltagerne alligevel accepterer udsagnet eller anser det som en mikroaggression.

I case 7 hvor en 27-årig kvinde bliver kaldt *pige* af bedstefaren, ses det f.eks., at deltagernes familierelation både medfører, at beskrivelsen bliver accepteret uden nogen indsigelse i ét scenarie, men også at kvinden gør indsigelse mod beskrivelsen i et andet scenarie, men udgangspunkt i forskellige opfattelser af beskrivelsen *pige* om en voksen kvinde. Modsat ses den manglende relation mellem deltagerne som udslagsgivende for, at udsagnet "...pigerne er søde" ikke accepteres af de kvindelige deltagere, da beskrivelsen i dette eksempel kommer mellem kollegaer på en arbejdsplads og der derfor ikke er samme tætte relation som i førnævnte case med kvinden og bedstefaren, hvorfor kvinderne i case 13 gør indsigelse mod anvendelsen af beskrivelsen af en mandlig kollega.

Forskellen i relationen mellem deltagerne indikerer, at bestemte udsagn i højere grad accepteres end andre på baggrund af deltagernes indbyrdes relation til trods for, at intentionen med ytringen kan være den samme fra afsenders synspunkt. Yderligere indikerer ovenstående forskel, at kommunikationsarenaen og konteksten har betydning for om udsagn accepteres eller anses som mikroaggressioner, hvilket vil blive uddybet yderligere i næste afsnit.

I forlængelse af ovenstående kan *magtforhold* identificeres som havende en central betydning for, hvorvidt nogle udsagn accepteres eller anses som mikroaggressioner, hvilket kan ses med udgangspunkt i case 14, hvor en 26-årig medarbejder i to scenarier møder forskellig respons på en præsentation. I første scenarie får medarbejderen kommentaren "Godt med et forslag fra en ung

medarbejder" fra en kollega, der er 5 år ældre end ham selv, hvorimod i andet scenarie får medarbejderen, i et mere negativt toneleje, kommentaren "Godt med et forslag fra vores *unge* medarbejder også" fra en kollega der er noget ældre og derfor er mere erfaren på arbejdspladsen.

I begge scenarier bliver medarbejderens alder italesat, men udsagnet modtages forskelligt på grund af afsenderens forskellige aldre og toneleje. I første scenarie anser medarbejderen det som en kompliment at blive omtalt som *ung* og tænker ikke mere over italesættelsen af hans alder, hvorimod medarbejderen i andet scenarie får følelsen af, at hans *unge* alder er grunden til, at han får lov til at præsentere og ikke på grund af hans faglighed, hvorfor udsagnet bliver anset som en mikroaggression der underminerer ham baseret på hans alder. Ovenstående scenarier indikerer, at magtforholdet mellem deltagerne har betydning for, hvorvidt et udsagn accepteres og jo mere ulig magtfordeling, der er blandt deltagerne i kommunikationsarenaen, jo mere sandsynligt vil det være, at udsagn anses som værende mikroaggressioner frem for neutrale ytringer.

I forlængelse af de to første forhold ses forholdet *in-group eller out-group*, som havende betydning for, om et udsagn anses som acceptabelt eller som mikroaggressioner. *In-group eller out-group*-forholdet beskriver, hvorvidt en deltager selv er en del af den omtalte gruppe eller ej, og derigennem har mere ret til at ytre bestemte udsagn, da de kan betragtes som mere acceptable og legitime, hvis man er en del af *in-group* og samtidig ses som mere fornærmende, hvis man ikke er en del af denne gruppe.

Det ses i case 10, at forholdet mellem *in-group eller out-group* har betydning for, om udsagnet accepteres eller anses som en mikroaggression. I case 10, hvor to ældre mænd bliver interviewet, udtaler den ene mand "Mig og Peter er jo nogle af de gamle drenge...". Udsagnet bliver accepteret af både interviewer og den anden mand, der omtales, hvilket indikerer at såfremt afsenderen af udsagnet selv er en del af den omtalte gruppe er der større chance for at udsagnet accepteres, selvom beskrivelsen *drenge* om voksne mænd i andre tilfælde kan tolkes som en mikroaggression.

Modsat ses det i case 20, hvor en kvindelig leder kalder en mandlig medarbejder en *motiveret dreng*. Her er den kvindelige leder ikke en del af den omtalte *gruppe*, hvorfor udsagnet anses som værende en mikroaggression, der umyndiggør den mandlige medarbejder til at være et barn og ikke et voksent menneske. Denne analyse viser derfor, at der er en tendens til, at udsagn der kommer fra personer, der selv er en del af den omtalte gruppe, altså fra ens *in-group*, i højere grad bliver

accepteret, hvor det modsatte er tilfældet, hvis de ikke er en del af gruppen, altså når de er fra ens *out-group*.

Endnu et forhold der har betydning for om et udsagn anses som værende acceptabel eller som mikroaggressioner er forholdet *humor*, hvilket også blev tydeligt i den tidligere analyse af fortolkningsrepertoarer.

Konkret i case 19 ses det f.eks., at forskellige fortolkninger af joken ”det var nok hans løse håndled, der var skyld i det” der hentyder til, at en medarbejder har lavet fejl på grund af hans seksualitet, medfører forskellige scenarier, hvor joken enten accepteres eller ikke accepteres. I første scenarie bliver joken accepteret, da alle deltagerne om kommunikation deler samme forståelse af, at det er acceptabelt at lave sjov med seksualitet. Modsat ses det i scenarie 2 og 3, hvor en deltager ikke deler samme forståelse og derfor vælger at gøre indsigelse mod joken i scenarie 3. Dette indikerer, at joken om mandens seksualitet kun accepteres, hvis alle deltagerne deler samme fortolkningsrepertoarer og hvis blot én person ikke deler samme forståelse, bliver joken upassende og anses som en mikroaggression.

I forlængelse af forholdet *humor*, ses det yderligere, at *værdier* har stor betydning for om et udsagn accepteres eller anses som en mikroaggression. Deltagerne indgår i en kommunikationssituation med forskellige værdier, hvilket kan skabe uoverensstemmelser mellem, hvad der er acceptabelt at sige og hvad der ikke er. Dette kommer f.eks. til udtryk i case 17, scenarie 1, hvor forskellige værdier om vigtigheden af inklusion kommer til udtryk i mikroaggressionen ”jamen det er jo reelt set noget folk ikke kan tåle. Sådan er det jo ikke med svinekødet”, da der er snak om hvorvidt menuen til en julefrokost skal tage højde for personer der ikke spiser svinekød.

I denne case ses det, at medarbejderen, der vil tage hensyn i menuen, og derved skabe en mere inkluderende julefrokostmenu, har en værdi om, at det er vigtigt at inkludere alle mennesker og disses behov, hvorimod samme værdi ikke ses hos medarbejderen, der ytrer ovenstående udsagn, der leder til ovenstående mikroaggression. I dette tilfælde medfører mikroaggressionen, at medarbejderen med anden religion udelukkes fra fællesskabet.

Ligesom med forholdet *humor*, kan der argumenteres for, at hvis afsenderen af mikroaggression havde indgået i dialogen med andre medarbejdere, der deler samme værdi, ville udsagnet kunne accepteres, men på grund af de forskellige værdier anses udsagnet derimod som en

mikroaggression, da den går imod den ene deltagers værdier. Dette indikerer, at forskellige værdier kan være udslagsgivende for, om et udsagn accepteres eller ej.

Endnu et forhold der ses som havende betydning i forhold til om udsagn accepteres eller ej er *hyppigheden* af udsagn med samme indhold. F.eks. ses det i case 6, hvor en 27-årig kvindelig medarbejder oplever, at hendes kollegaer gentagende gange beskriver hende som ekspert inden for målgruppen på 18-30 år qua hendes alder, og i case 2, hvor en mand oplever at blive anset som kontorets ekspert på queer-miljøet qua hans seksualitet, og derfor gentagne gange bliver opsøgt og spurgt om spørgsmål herom. De gentagende spørgsmål og udsagn indikerer, at afsenderne handler med udgangspunkt i en diskurs om, at hvis personer indgår i en bestemt gruppe, så må denne person nødvendigvis også være ekspert på området. Modsat er samme diskurs ikke til stede hos modtagerne, der derimod ikke anser det at være en del af omtalte gruppe som ensbetydende med, at man er ekspert på et område, hvorfor der opstår en uoverensstemmelse mellem de gentagende spørgsmål og kommentarer og modtagerens forståelse af *in-* og *out-groups*.

I ovenstående cases ses det, at de tilbagevendende spørgsmål og kommentarer om kvindens alder og mandens seksualitet udvikler sig fra at være accepterede, da begge deltagere blot anser udsagnene som interesse og nysgerrighed, til at blive mindre accepterede. I takt med, at deres seksualitet og alder bliver et større og større tema for samtaler med, og om, dem, anses udsagnene som mindre og mindre accepterede, da det medfører, at deltagerne ikke længere føler sig som en ligeværdig del af fællesskabet eller de føler sig undermineret i deres faglige position på arbejdspladsen. Der ses altså en tendens til, at jo mere et emne, som ikke oprindeligt har plads i *kommunikationsarenaen*, italesættes, jo større sammenfald er der med, at et udsagn vurderes som upassende i denne kontekst. Dette kunne f.eks. være gentagne udsagn om seksualitet på arbejdspladsen.

Et andet forhold der har særlig betydning for, om et udsagn accepteres eller anses som en mikroaggression, er hvorvidt udsagnet består af en *forudindtagethed*, hvor afsenderen af udsagnet på forhånd har dannet sig en mening om personen eller et bestemt emne, inden de indgår i en relation med dem.

Dette ses i særdeleshed i case 11, hvor en mand med cerebral parese oplever, at folk omkring ham handler baseret på en diskurs om, at hans intelligensniveau er lavt på grund af hans synlige

handikap. Dette medfører blandt andet, at mennesker, der tilbyder ham hjælp, taler langsommere, tydeligere og hæver stemmen samtidig med, at de f.eks. tiltaler ham som *lille ven*. I casen udtrykker afsenderen på baggrund af ovenstående den ubevidste mikroaggression ”Skal jeg lige hjælpe dig ind i toget, lille ven?”, der oprindeligt har en god intention, men fordi modtager ikke lever op til denne *forudindtagethed* om at være hjælpeløs, bliver udsagnene anset som mikroaggressioner fra modtagerens perspektiv. Dog kan der i forlængelse heraf argumenteres for, at hvis personen havde behov for, at der blev talt langsommere, tydeligere og med højere stemmeleje, ville det ikke være en mikroaggression, da *forudindtagetheden* om personen ville være korrekt.

Problematikken ved *forudindtagethed* og dennes ”magt” i interaktioner ses yderligere i case 5, hvor en 29-årig mand med en libanesisk mor og dansk far, bliver rost for sit danske sprog, da hans kollegaer og leder har en *forudindtagethed* baseret på hans udseende om, at hans modersmål ikke er dansk, på trods af, at han har boet hele sit liv i Danmark. I denne case ses det, at afsenderne har en ide om, at det er acceptabelt at italesætte andres sprogniveau baseret på deres udseende og etnicitet, så længe det bare gøres som et kompliment. Modsat ses det, at modtageren af udsagnet tolker denne italesættelsen af sprogniveauet, baseret på udseende og etnicitet, som diskriminerende og ekskluderende. Kollegaernes *forudindtagethed* bliver igen en problematik, da det giver den 29-årige mand følelsen af at blive ekskluderet fra fællesskabet, hvilket betyder at udsagnet bliver anset som en mikroaggression frem for et kompliment af den 29-årige mand. Dog kunne samme udsagn anses som værende acceptabel, hvis kommunikationssituationen havde involveret en person, hvis modersmål ikke var dansk, men som havde tillært sig sproget og opnået et højt niveau. Men dette kræver at deltagerne har kendskab til personens forhistorie og at udsagnet ikke udelukkende ytres på baggrund af en *forudindtagethed* om personens modersmål baseret på udseende.

Forholdet *forudindtagethed* indikerer, at jo mere deltagerne i kommunikationen har *forudindtagede* meninger og forestillinger om personer og emner, jo større sandsynlighed er der for, at et udsagn kan ende med at være en ubevidst mikroaggression, frem for en acceptabel ytring.

Fælles for alle ovenstående eksempler på accept eller afvisning af udsagn kan forstås baseret på forholdet *sammensmeltning af forskellige kommunikationsarenaer og forhold*. Dette forhold

beskriver måden, hvorpå nogle udsagn og praksisser anses som værende acceptable i én arena, men fremstår upassende og som mikroaggressioner, når de finder sted i en anden *kommunikationsarena*.

Hvornår bliver der gjort indsigelse?

Nedenstående analyse af forekomsten af indsigelser mod mikroaggressioner tager udgangspunkt i Leech's teori om høflighedsmaksimer (Smedegaard, 2022). Jeg vil derfor præsentere en række nye forhold, der er med til at belyse, hvornår forekomsten af indsigelser mod mikroaggressioner sker.

Ligesom der er forskellige forhold, der har betydning for, om udsagn accepteres eller anses som mikroaggressioner, er der ligeledes forhold, der har betydning for, om der bliver gjort indsigelse mod en mikroaggression eller ej og også hvilken form denne indsigelse tager. Flere af forholdene går igen fra ovenstående afsnit, men vil blive præsenteret med andre betydninger, hvorfor de uddybes yderligere.

Lige så vel som forholdet *relation* har betydning for, om udsagn accepteres eller anses som mikroaggressioner, har relationen mellem deltagerne betydning for, om der bliver gjort indsigelse mod en mikroaggression og hvordan indsigelsen bliver gjort. F.eks. kan en tæt relation mellem deltagerne både betyde, at der bliver lavet en indsigelse, eller at der ikke gør. Dette tydeliggøres blandt andet i case 7, hvor den tætte relation mellem en bedstefar og en kvinde i scenarie 2 er grunden til, at kvinden ikke gør indsigelse mod mikroaggressionen "men du er jo også en rigtig dygtig pige". Modsat ses det i scenarie 3, at kvinden netop gør indsigelse mod mikroaggressionen, fordi den tætte relation gør det muligt at sige fra overfor bedstefaren, uden det opfattes som en magtkamp og der derfor opstår ubehag mellem de to deltagere. I dette eksempel bliver indsigelsen gjort på baggrund af forskellige diskursfællesskaber om anvendelsen af beskrivelsen *pige*, hvor bedstefaren blot anser det som kønsbeskrivende, hvorimod kvinden ser det som noget, der umyndiggør hende ved at indikere, at hun er et barn.

Dette forhold indikerer altså, at en tæt relation mellem deltagerne både kan medføre, at der i højere grad bliver gjort indsigelse mod en mikroaggression, men modsat også, at der i mindre grad bliver gjort indsigelse. Dette antyder, at forekomsten af indsigelser i forhold til *relationen* skal anses som et dialektisk kontinuua, hvor der ikke er tale om enten-eller tankegang, men hvor indsigelsen i høj

grad påvirkes af flere situationelle forhold end blot relationen mellem to deltagere, hvilket jeg vil uddybe senere.

I forlængelse af ovenstående har forholdet *magtforhold* betydning for, om der bliver gjort indsigelse mod en mikroaggression eller ej. Magtforholdet mellem deltagerne i en interaktion anses som havende central betydning for, om der bliver gjort indsigelse mod en mikroaggression og yderligere, hvordan denne indsigelse foretages. Et godt eksempel på dette ses i case 18, hvor en direktør kalder en kvindelig medarbejder for *pige* med forståelsen om, at det blot er kønsbeskrivende, men hvor udsagnet bliver anset som en mikroaggression, der umyndiggør voksne kvinder, af en tilskuer, der dog ikke gør indsigelse mod mikroaggressionen. Dette kan blandt andet skyldes en ulighed i magtfordelingen mellem direktøren og medarbejderen, hvor direktøren har mere magt og en indsigelse imod ham kan udvikle sig til en ubehagelig situation for medarbejderen. Ovenstående indikerer, at jo mere ulige magtforholdet mellem deltagerne er, jo sværere er det for deltageren med mindre magt at sige fra overfor mikroaggressioner.

Modsat kan et mere ligeligt magtforhold mellem deltagerne skabe grundlag for, at der bliver gjort indsigelse mod en mikroaggression, hvilket eksempelvis ses i case 3, scenarie 1 og 3, hvor en medarbejder i en frokoststue ytrer mikroaggressionen ”Ja, jeg tror vedkommende havde lidt flere bogstaver, end vi andre har”, hvor en anden medarbejder, der er tilskuer, gør indsigelse mod mikroaggressionen. I ovenstående case fremgår det, at magtforholdet mellem afsenderen af mikroaggression og medarbejderen, der gør indsigelse, er neutralt, hvilket indikerer, at et mere lige og neutralt magtforhold mellem deltagerne betyder, at det er nemmere at sige fra overfor mikroaggressionen.

Endnu et forhold der har betydning for, om der bliver gjort indsigelse mod mikroaggressioner, er *værdier*. Ligesom dette forhold har betydning for, hvorvidt udsagnet accepteres eller ej, har det betydning for, om der bliver gjort indsigelse eller ej i interaktioner. F.eks. bliver forskellige værdier udslagsgivende for, om der bliver sagt fra i case 8, hvor forskellige værdier angående fædre på barsel medfører, at en mand gør indsigelse overfor mikroaggressioner om dette emne. I denne case kommer værdien om, at mor er omsorgsperson og far er forsørger til udtryk hos afsenderen, hvilket er modsat modtagerens værdier, der anerkender en mere ligelig fordeling af rollerne som omsorgsperson og forsørger i forældreskabet. Ovenstående indikerer, at de meget forskellige

værdier hos deltagerne bliver forudsætningen for både om udsagnet accepteres eller afvises, men yderligere også om der bliver gjort indsigelse mod udsagnet.

Ovenstående forhold med *værdier* identificeres især, når der bliver gjort indsigelse mod mikroaggressioner, der ytres i form af jokes og hvor forholdet *humor* har stor betydning for, om udsagnet accepteres eller ej. F.eks. ses der en uoverensstemmelse mellem, hvad deltagerne i case 9 finder acceptabelt at joke med, da en mandlig medarbejder ytrer; ”Hvaaaaa tøser, har I sørget for at gøre kostene klar til weekendens flyvetur?”, hvilket indikerer en diskurs om, at det er acceptabelt at lave sjov med kvinder. Her ses det, at hvorvidt der er overensstemmelse eller ej mellem, hvad folk anerkender som værende humoristisk har betydning for accepten af kommentaren. I scenarie 1 og 2 ses det netop, at uoverensstemmelsen medfører, at der bliver gjort indsigelse mod mikroaggressionen med forklaring om, at de kvindelige medarbejder ikke mener, at det er okay at lave den type kønsdegraderende jokes. Det ses altså, at forholdet *værdier* har tæt forbindelse til førnævnte forhold med *humor*, da stærke værdier om f.eks. ligestilling har betydning for, om der bliver gjort indsigelser mod udsagn, som bliver sagt under forholdet *humor*.

Et andet forhold der går igen er *sammensmeltning af forskellige kommunikationsarenaer og forhold*. Følgende forhold har igen betydning for, om der bliver gjort indsigelse mod mikroaggressioner. I case 18 tydeliggøres det f.eks., at der ikke bliver gjort indsigelse mod en direktørs anvendelse af beskrivelsen *pige* om en kvindelig medarbejder i en løs snak til teambuilding til trods for, at det bliver anset som en mikroaggression af en mandlig medarbejder. Som tidligere nævnt har *magtforholdet* mellem deltagerne betydning for indsigelsen, men den afslappede kommunikationsarena medarbejderne indgår i her har yderligere betydning, da medarbejderen der identificerer mikroaggressionen vurderer, at den afslappede situation har en flydende grænse til en mere privat arena og derved ikke udelukkende befinder sig i en professionel arena. Dette spiller ind i medarbejderens afgørelse om, ikke at gøre indsigelse mod direktørens udsagn.

Konfliktoptrappende eller nedtrappende?

Afslutningsvis ses der yderligere en forskel i måden, hvorpå der bliver gjort indsigelse overfor en mikroaggression, og at denne måde har betydning for den efterfølgende dialog. Til forklaring af dette forhold er det meningsfuldt at inddrage *konflikttrappen* (Hammerich & Frydensberg, 2021).

På det første trin af konflikttrappen er der opstået en uenighed blandt deltagerne om en sag (Hammerich & Frydensberg, 2021), som i indeværende artikel drejer sig om, hvorvidt udsagn anses som er acceptable eller mikroaggressioner. På dette trin løses konflikten gennem fælles forståelse opnået gennem dialog og argumentation. Dette ses f.eks. i case 5, scenarie 2, hvor en mand møder en ubevidst mikroaggression fra lederen ”hvor taler han bare flot dansk”, der baseret på hans udseende og han derefter gør indsigelse mod mikroaggressionen ved at gøre afsenderen opmærksom på, hvilken betydning udsagnet har for ham og den følelse det giver ham som modtager af udsagnet.

Ovenstående case er et godt eksempel på, hvordan der blandt deltagerne bliver præsenteret forskellige forståelser af udsagnet og at de derfor er i stand til at identificere problemet og fokusere på at løse konflikten, eftersom indsigelsen bliver gjort med et fokus på sagen, og ikke på personen. Hvorfor situationen og dialogen efter forekomsten af mikroaggressionen udvikler sig til at være en lærende oplevelse for de involverede deltagere, der hver især bliver opmærksomme på uoverensstemmelsen i deres forskellige fortolkninger af udsagnet og derfor kan bevæge sig ned ad konflikttrappen og konflikten kan løses uden yderligere uoverensstemmelser.

Dog kan en indsigelse af en mikroaggression også være mere konfliktoptrappende, hvilket ses i case 9, hvor en gruppe kvinder gør indsigelse mod mikroaggressionen ”Hvaaaa tøser, har I sørget for at gøre kostene klar til weekendens flyvetur?”, der kommer fra en mandlig kollega. Her udtrykker kvinderne deres utilfredshed med udsagnet, mens den mandlige kollega forsvare sit udsagn, da han baserer denne på en diskurs om, at det er acceptabelt at lave sjov med kvinder. Derved optrappes konflikten og medfører en ubehagelig stemning blandt kollegaerne, hvilket resulterer i at kvinderne opgiver samtalen og konflikten undertrykkes frem for at blive løst. Denne optrapning er problematisk, eftersom der ikke skabes dialog angående, hvorfor udsagnet blev fortolket som en mikroaggression og de involverede deltagere har derfor ikke mulighed for at indgå i en dialog, der kan være lærende og konfliktløsende. Igen er ovenstående udvikling i casen et godt eksempel på, hvor vigtig måden indsigelsen bliver gjort på er for den videre dialog mellem deltagerne.

Ovenstående forskellige måder hvorpå en indsigelse kan forekomme indikerer, at hvis en deltager i højere grad gør indsigelse ved at udtrykke sine følelser om en mikroaggression på en rationel måde, der i højere grad omhandler det ubehag mikroaggressionen medfører, og derved forholder sig

sagsorienteret, jo større er muligheden for, at den efterfølgende dialog bliver løsningsorienteret og en lærende proces for både afsender og modtager.

Opsamling på analyse

Som nævnt i begrebsafklaringen, vurderes et udsagn som en mikroaggression, hvis modtageren af udsagnet får følelsen af, at udsagnet på en eller anden vis diskriminerer eller krænker modtageren, hvilket komplicerer muligheden for at udforme normative regler om, hvornår noget kan identificeres som acceptable udsagn eller mikroaggressioner.

Ovenstående diskursanalyse viser, at forskellige diskurser og opfattelser af samme udsagn er udgangspunkt for, om udsagn bliver anset som acceptable eller som mikroaggressioner. Yderligere viser diskursanalysen, hvilke forhold der, udover de forskellige diskurser, har betydning for udviklingen af dialogen om det accepterede udsagn eller mikroaggressionen, som blandt andet *relationen* og *magtforholdet* mellem deltagerne. I forlængelse viser analysen, at de forskellige forhold findes på et dialektisk kontinuum, hvor de påvirker accepten af udsagnet fra at være acceptabelt til ikke at være acceptabelt, hvorfor der ikke udelukkende kan opstilles et enten-eller-forhold i identifikationen af, om udsagn er acceptable eller mikroaggressioner.

Pointen med analysen er derfor at give en bedre forståelse af, at forskellige diskurser angående samme udsagn afgør om noget opfattes som et acceptabelt udsagn eller en mikroaggression. Samtidig er vejen mod at kunne undgå mikroaggressioner en større forståelse af at menneskers har forskellige fortolkninger af diskurser om samme emner eller udsagn, hvilket vil blive uddybet yderligere i diskussionen og løsningsforslaget.

Diskussion

I analysen blev det tydeligt, at det er forskellige diskurser angående samme udsagn, der er roden til uoverensstemmelser mellem deltagernes forståelse af, hvilke udsagn der er accepterede og hvilke der er mikroaggressioner. Disse uoverensstemmelser kan lede til eksplicitte konflikter på arbejdspladsen eller usynligt ubehag hos de udsatte deltagere. Spørgsmålet er så, hvorfor er det vigtigt i organisatorisk sammenhæng at undgå mikroaggressioner på arbejdspladsen? Og burde de

personer, som er modtagere af mikroaggressionerne ikke blot vende den anden kind til og anerkende, at der ikke altid er en negativ intention bag ytringen af et udsagn?

Jeg vil i følgende diskussion først argumentere for, at det er vigtigt at arbejde med mikroaggressioner på arbejdspladsen af to simple årsager; (1) mikroaggressioner på arbejdspladsen påvirker medarbejdernes trivsel negativt og (2) medarbejdernes mistrivsel påvirker organisationers performance negativt. Dernæst vil jeg fremhæve, hvad det kræver at opnå en arbejdsplads, hvor der er så få forekomster af mikroaggressioner som muligt, og hvem der er vigtige deltagere i dette arbejde. Afslutningsvis vil jeg diskutere hvorvidt det overhovedet er muligt at undgå mikroaggressioner 100 procent på arbejdspladsen.

Mikroaggressioner på arbejdspladsen påvirker medarbejdernes trivsel negativt

Den første årsag til, hvorfor det er vigtigt at arbejde med mikroaggressioner på arbejdspladsen, tydeliggøres i forbindelse med medarbejdernes trivsel.

Flere undersøgelser viser, at mikroaggressioner har en nedbrydende effekt for modtageren, uanset om den ytres bevidst, ubevidst, med gode intentioner eller ej (Sue, 2010; Kim & Meister, 2022). Det er vigtigt at anerkende, at mikroaggressioner ikke udelukkende er at finde på arbejdspladsen, men jeg vil argumentere for, at muligheden for at skabe initiativer og arbejde med forekomsten af mikroaggressioner på arbejdspladsen kan være med til at bidrage til en del af løsningen på problematikken, eftersom del og helhed uløseligt hænger sammen, så når der arbejdes med problemet i én del af menneskets hverdag, vil det have betydning for andre dele, altså andre arenaer udover arbejdspladsen, og derfor også for helheden.

Den gennemsnitlige dansker bruger i cirka 1924 timer om året på arbejdspladsen (Danmarks Statistik, 2024), hvilket tydeliggør, at hvis en medarbejder oplever mistrivsel på arbejdspladsen, kan det have store betydninger for dennes generelle livskvalitet. Et øget fokus på work-life balance har derfor fået flere og flere virksomheder til at arbejde mere målrettet med medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen – hvilket blandt andet også ses i indførelsen af flere inklusionspolitikker som bl.a. Dansk Industris Diversitetsløfte, hvor virksomheder hjælpes til at omsætte abstrakte begreber om diversitet, inklusion og ligestilling til konkrete handlinger (Dansk Industri, 2024). Medarbejdertrivsel anerkendes derfor af mange virksomheder som et samfundsansvar.

Af denne årsag vil jeg tale for vigtigheden i, at virksomheder bliver bevidste om, hvilken betydning mikroaggressioner har på deres medarbejdere, så de kan være med til at nedbringe forekomsten af dem og skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø, og derigennem øge medarbejdernes trivsel.

Medarbejdernes mistrivsel påvirker en organisations performance negativt

Inkluderede medarbejdere præsterer ganske enkelt bedre. Inklusion og performance hænger derfor uløseligt sammen, hvorfor arbejdet med diversitet og inklusion ikke blot er vigtigt i forhold til virksomhedens samfundsansvar – det er direkte lukrativt. Det er derfor en grundpræmis i Situationel Dialektisk ledelse, at inklusion *altid* er gavnlig (Nielsen, 2023).

Følgende udsagn taler ind i den anden årsag til, hvorfor det er vigtigt at arbejde med mikroaggressioner på arbejdspladsen. I forlængelse af førstnævnte pointe er næste vigtige pointe, at virksomhedens performance påvirkes negativt af medarbejdernes mistrivsel.

God trivsel på arbejdspladsen har flere fordele, f.eks. ses det, at god trivsel giver mere produktive medarbejdere, skaber lavere sygefravær, bedre medarbejderfastholdelse, forbedret arbejdsmiljø og bedre samarbejde og kommunikation (LEAD, 2024). Der er altså mange gode grunde til, hvorfor det er relevant at arbejde for at reducere forekomsten af mikroaggressioner, da dette påvirker medarbejderes trivsel på arbejdspladsen.

Derudover viser en undersøgelse, at "Det kan overordnet konkluderes, at der er en stærk og signifikant statistisk sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og rentabilitet." (Edwards, et al., 2014), hvilket ligeledes påpeger, at der er stærk sammenhæng mellem medarbejdertrivsel og virksomheders performance. Jeg vil derfor på denne baggrund argumentere for, at det er vigtigt at arbejde med forekomsten af mikroaggressioner på arbejdspladsen, for at sikre en virksomheds performance og dermed økonomiske overlevelse.

At kunne sætte sig selv i en andens sted

Men lad os genbesøge spørgsmålet fra tidligere: burde de personer, som er udsat for mikroaggressioner ikke blot vende den anden kind til? Eller forstå, at der ikke altid er negative intentioner bag ytringer, som man selv oplever som værende krænkende?

Det korte svar er nej! Vi skal ikke ignorere, at nogle udsagn tolkes som mikroaggressioner selvom hensigten ikke var således. Det handler i langt højere grad om forståelsen af, at andre mennesker kan opleve et udsagn som krænkende og at dette kan bidrage til ubehag hos modtageren, selvom det ikke var hensigten med udsagnet og større forståelse for menneskers forskellige diskurser er nøglen til løsningen. Hvis vi bliver bedre til at forstå, at der f.eks. er forskellige diskurser om anvendelsen af beskrivelserne *pige* og *dreng*, bliver vi bedre til at forstå, hvornår det er passende at anvende dem, og hvornår det ikke er.

Jeg argumenterer derfor for, at en del af arbejdet med mikroaggressioner på arbejdspladsen skal ske ved, at der opnås en større forståelse blandt deltagerne om forståelsen for og accepten af forskelligheder, herunder forskellige fortolkninger af verden og forhold der har betydning for dialogen om mikroaggressioner. Ovenstående argument er ligeledes at finde hos Emilie Svane Bruhn, der, i sit kapitel om Situationel Dialektisk Ledelse af køn, argumenterer for, at selvom ledelsen umiddelbart ikke anser vigtigheden af at bruge et bestemt ord eller *ikke* bruge dette ord, er det vigtigt at lytte til de personer ordet beskriver eller omhandler (Bruhn, 2023).

Dette taler ind i min pointe om, at det er vigtigt, at der skabes en forståelse for, at selvom bestemte udsagn for nogle mennesker ikke anses som værende nedgørende, diskriminerende eller krænkende, kan det forstås således af andre mennesker. Forståelsen af denne uoverensstemmelse er en vigtig del af løsningen på reduktionen af mikroaggressioner på arbejdspladsen.

Jeg vil argumentere for, at den udvidede forståelsesramme for andre mennesker og forskellighederne på arbejdspladsen er et ansvarsområde for ledelsen, men ligeledes også for de enkelte medarbejdere, der igennem en dynamisk proces situationelt skal forholde sig til, hvilke forskellige forståelser af verden, der indgår i dialogen mellem deltagerne. Ovenstående betyder derfor, at det er vigtigt at anerkende, at både afsender og modtager af en mikroaggression bærer et ansvar om at indgå i en lærende dialog, der kan give erfaringer fra én situation videre til en anden.

Afsenderen har ansvaret for, at vurdere om et udsagn kan opfattes som krænkende hos modtageren og om der er forskellige forhold, som f.eks. relationen eller værdier, der potentielt set kan spille ind i modtagelsen af udsagnet. Når det er sagt, har modtageren også et ansvar for både at gøre indsigelse mod udsagn som kan opfattes som en mikroaggression, og i så fald gøre dette på ordentlig vis.

Jeg argumenterer derfor for, at arbejdet med mikroaggressioner på arbejdspladsen, er en konstant og foranderlig proces, hvor viden fra én situation videregives til den næste, hvilket Bruhn ligeledes pointerer i arbejdet med Situationelt Dialektisk Ledelse af køn (Bruhn, 2023).

Dialogens muligheder

I diskursanalysens blev det fremhævet, hvordan forskellige forhold kan påvirke, hvorledes udsagn vurderes som værende mere eller mindre acceptable. Det var blandt andet tydeligt, at det kræver en overensstemmelse mellem deltagernes individuelle fortolkninger af *humor*. En vigtig pointe er altså, at mennesker i princippet kan ytre, hvad de vil, såfremt alle omkring er okay med det, der bliver ytret – en pointe der står i stærk forlængelse af ovenstående afsnit om forståelsen af forskellige opfattelser blandt mennesker.

Når uoverensstemmelsen mellem mennesker sker, og der forekommer mikroaggressioner er det interessant at se nærmere på, hvordan den efterfølgende dialog udvikler sig.

Med udgangspunkt heri vil jeg argumentere for, at dialogen om mikroaggressioner, af flere årsager, spiller en vigtig rolle i arbejdet mod at reducere forekomsten af mikroaggressioner på arbejdspladsen. Den første årsag hertil er, at dialogen om mikroaggressioner kan bidrage til afklaring mellem deltagerne med blandt andet en forståelse for hensigten med et ytret udsagn. Dialogen efter forekomsten af mikroaggressioner, kan derudover bidrage med afklaring af, hvorfor afsenderen og modtageren oplever uoverensstemmelse mellem forståelsen af samme udsagn. Dialogen om mikroaggressioner anses i indeværende artikel derved som en vigtig del af den proces, hvor der skabes en øget forståelse for menneskets forskellige opfattelser af verden og derigennem sprogbrug, hvorfor en åben dialog om mikroaggressioner også anses som værende en konkret del af løsningen på mikroaggressioner på arbejdspladsen.

Dog anses dialogen udelukkende som en løsning på forekomsten af mikroaggressioner, hvis den involverer en lærende proces angående forståelsen for de forskelligheder der eksisterer mellem mennesker. Dialogen efter forekomsten af mikroaggressioner kan nemlig lige så vel udvikle sig til at være mere skadende, hvis mennesker ikke forstår uoverensstemmelsen mellem forskellige forståelser af samme udsagn, og derfor i højere grad forsøger at forsvare ytringen med forklaring frem for at indgå i en lærende og anerkendende proces sammen. Hvis dialogen ikke udvikler sig til

en lærende proces, men derimod i stedet fokuserer på at fastholde én forståelse som den ”rigtige”, kan der tales for, at et udsagn udvikler sig fra at være en ”simpel” mikroaggression til at være en reel aggression, hvor det bliver tydeligt, at en person krænkes bevidst. Hvis denne negative udvikling sker, er det nødvendigt, at ledelsen håndterer konflikten ved hjælp af forskellige sanktioner som f.eks. en henstilling af medarbejderen om uønsket opførsel på arbejdspladsen.

I arbejdet med mikroaggressioner er det derfor vigtigt, at der fokuseres på, hvordan dialogen anvendes som en produktiv og lærende metode blandt deltagerne frem for en negativ konfliktskabende metode, hvilket vil beskrives nærmere i løsningsforslaget.

Hvem bærer ansvaret?

Jeg argumenterer for, at der i arbejdet med mikroaggressioner bliver fokuseret på en øget forståelse af menneskers forskellige fortolkninger og lærende dialog om mikroaggressioner, men jeg nævner kun kort, hvem der bærer ansvaret for at disse ting bliver arbejdet med, hvilket jeg derfor vil uddybe i følgende afsnit.

Jeg vil tale for, at der er flere deltagere, der har ansvar for at der bliver skabt et bedre arbejdsmiljø uden forekomsten af mikroaggressioner. Herunder *medarbejderen, der ytrer en mikroaggression, medarbejderen, der er modtager af en mikroaggression, medarbejderne, der er tilskuere til en mikroaggression og ledelsen på arbejdspladsen.*

Førstnævnte deltager, der skal tage del i arbejdet med mikroaggressioner er *medarbejderen, der ytrer en mikroaggression*. Denne deltager har et ansvar i at stoppe med at ytre udsagn, der kan opfattes krænkende eller diskriminerende, og derfor identificeres som mikroaggressioner. Medarbejderen gør netop dette ved bl.a. at være opmærksom på, hvilke forhold der kan have betydning for om et givent udsagn vil kunne accepteres eller anses som en mikroaggression, som f.eks. magtforholdet mellem deltagerne eller deres forskellige værdier (afsnit om maksimer). Medarbejderen der er afsender af mikroaggressionen, har yderligere et ansvar i at anerkende en indsigelse mod et uacceptabelt udsagn til trods for mulige forskelligheder af opfattelser af udsagnet, og dernæst lære af erfaringen fra situationen og viderebringe det i fremtidige dialoger.

Dernæst har *medarbejderen, der er modtager af en mikroaggression* ansvaret for, at afsender bliver gjort opmærksom på, at et udsagn er krænkende. Hvis ikke afsender bliver gjort opmærksom på

uoverensstemmelsen mellem afsenders hensigt og intention, og modtagers opfattelse, er det ikke muligt at skabe en dialog, hvor afsender får muligheden for at lære af overensstemmelsen. Yderligere er en vigtig pointe, som nævnt tidligere, at modtager af mikroaggression giver afsender mulighed for at indgå i den lærende proces, hvilket bl.a. gøres ved at have fokus på sagen frem for personen.

I den indledende analyse af deltagerne i kommunikationsarenaen blev det tydeligt, at der er en gruppe af *medarbejdere, som er tilskuere til forekomsten af mikroaggressioner*. Disse deltagere bærer ligeledes en del af ansvaret for at mindske forekomsten af mikroaggressioner på arbejdspladsen, eftersom tilskuere anses som værende en vigtig del af det "hold", der skal samarbejde om at skabe et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. En yderligere årsag til, at det er vigtigt, at denne gruppe også tager del i ansvaret, ses i forbindelse med at sige fra overfor mikroaggressioner, da det har en stærk effekt på afsenderen, når tilskuere blander sig i samtalen og siger fra på vegne af modtageren. Dog skal denne gruppe af medarbejdere være opmærksomme på ikke at skabe et "white saviorism complex", hvor de føler, de har overdrevet ansvar for at redde og beskytte personer med blandt andet anden etnicitet og derigennem faktisk yde mere skade end gavn på grund af en forudindtaget overlegenhed rettet mod bestemte grupper (Develop Diverse, 2024).

Afslutningsvist vil jeg argumentere for, at *ledelsen på arbejdspladsen* har en central rolle i arbejdet med både at gøre indsigelse over mikroaggressioner, men også i arbejdet med at reducere den overordnede fremkomst af disse. Ledelsen skal gå forrest i arbejdet med håndteringen af mikroaggressioner på arbejdspladsen ved blandt andet at facilitere dialoger blandt forskellige deltagere, der kan træne dem i at blive bedre til at identificere, sige fra og lære af forekomsten af mikroaggressioner. Derudover har ledelsen et ansvar i at indføre sanktioner overfor de medarbejdere, der fortsat skaber dårligt arbejdsmiljø via mikroaggressioner med formålet om at vise, at der er konsekvenser for denne type handlinger.

Jeg vil derfor, med udgangspunkt i ovenstående, tale for at arbejdet med mikroaggressioner på arbejdspladsen sker på fire plan nemlig: *medarbejderen, der ytrer en mikroaggression, medarbejderen, der er modtager af en mikroaggression, medarbejderne, der er tilskuere til en*

mikroaggression og ledelsen på arbejdspladsen. hvor alle tager del i ansvaret for at skabe et trygt og godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere på arbejdspladsen.

Kan vi overhovedet undgå mikroaggressioner?

Afslutningsvis kan det være fristende at være kritisk overfor, hvorvidt det er muligt helt at undgå mikroaggressioner på arbejdspladsen?

Det blev tydeligt i diskursanalysen, at roden til mikroaggressioner er uoverensstemmelse mellem forståelsen af samme udsagn. Man kan derfor holde sig kritisk til, om der reelt findes en løsning på problematikken med mikroaggressioner, da der altid vil være forskellige opfattelser af samme udsagn, og at disse forskellige opfattelser altid vil, på den ene eller anden måde, skabe uoverensstemmelser mellem mennesker. Vi har altså at gøre med et komplekst problem - en skrue uden ende, så at sige.

Af denne årsag vil jeg argumentere for, at arbejdet med mikroaggressioner i særdeleshed giver mening i et situationelt dialektisk perspektiv, da det i langt højere grad handler om, at der skal være fokus på læringsprocessen, hvor der tages udgangspunkt i det situationelle og menneskers forskelligheder. Jeg taler derved for, at arbejdet med mikroaggressioner ikke er en fejlfri proces, men derimod en proces hvor der læres af de fejl, der begås. I forlængelse heraf er det muligt at indføre forskellige initiativer, der kan hjælpe medarbejdere og ledere til at være bevidste om, hvad mikroaggressioner er, hvilken betydning de har for arbejdsmiljøet og hvordan der gøres indsigelser mod disse på ordentlig vis. Denne pointe er ligeledes at finde i Katrine Slott Nielsens kapitel angående Situationel Dialektisk ledelse af LGBTQ+-medarbejdere (Nielsen, 2023), hvor ledere netop opmuntres til at arbejde med LGBTQ+-inklusion på arbejdspladsen til trods for den kompleksitet denne ofte er forbundet med.

I det nedenstående afsnit vil jeg præsentere tre forskellige metoder, arbejdspladser kan bruge i arbejdet med at mindske forekomsten af mikroaggressioner og derigennem skabe mere inkluderende arbejdsmiljøer.

Løsningsforslag

I forlængelse af ovenstående diskussion, hvor hovedpointen er, at der skal skabes mere forståelse for menneskers forskellige dirkuser og opfattelser af bestemte udsagn, vil jeg nu præsentere konkrete løsningsforslag på, hvordan det kan gøres nemmere at identificere mikroaggressioner og dermed undgå dem. Jeg har udarbejdet tre forskellige metoder, der alle kan anvendes i arbejdet med at reducere forekomsten af mikroaggressioner på arbejdspladsen.

De tre metoder er udviklet med udgangspunkt i Situationel Dialektisk Ledelse (SDL), hvor en af hjørnesteenene er, at der er mange handlemuligheder, som tilgodeser forskellige ting og derfor findes der ikke "den rigtige løsning" (Lorentzen & Smedegaard, 2023). Derfor skal de tre følgende forslag anses som mulige metoder, der kan anvendes til at mindske forekomsten af mikroaggressioner på arbejdspladsen og ikke alene som "den rigtige løsning," da denne er situationelt afhængig af den specifikke arbejdsplads og dennes medarbejdere.

Træning af medarbejdere

"Det begynder med lederskab" – en pointe (Nielsen, 2023).

Med udgangspunkt i dette citat fra Katrine Slott Nielsens kapital om Situationel Dialektisk Ledelse af LGBTQ+-medarbejdere vil jeg i følgende præsentere et løsningsforslag, hvor dialogen angående mikroaggressioner på arbejdspladsen er i fokus - en dialog der skal faciliteres og initieres af ledelsen. Ledere på arbejdspladsen er individer på samme måde som medarbejdere, men på grund af blandt andet deres formelle magt, har de mulighed for at påvirke organisationens medarbejdere, hvorfor ledelsen anses som et særligt vigtigt aktiv i følgende løsningsforslag (Lorentzen & Smedegaard, 2023). Dialogen om mikroaggressioner blandt medarbejderne skal indføres med formålet og hensigten om at skabe afklaring om, hvad de individuelle medarbejdere anser som krænkende og hvad de ser som acceptabelt. Dermed skal dette være med til at øge forståelsen for forskellighederne blandt medarbejderne, samtidig med at det skal træne medarbejderne i at kunne sige fra overfor disse mikroaggressioner.

I SDL præsenteres casearbejde som en træningsmetode til at udvikle og træne ens SDL-mindset. Jeg vil, med inspiration heri, ligeledes argumentere for brugen af casearbejde som en træningsmetode til at skabe dialog mellem medarbejdere og derved øge deres viden om mikroaggressioner og

derigennem blive bedre til at forstå forskellighederne blandt dem således at de kan sige fra overfor forekomsten af mikroaggressioner.

Konkret vil casearbejdet bestå af, at medarbejderne får en case, hvori de præsenteres for udsagn som for nogle kan være acceptable og for andre kan opfattes som mikroaggressioner. På baggrund af disse cases skal de så indgå i en dialog om, hvilke problematikker de hver især ser ved udsagnet og hvordan en konfliktløsende dialog om udsagnet kan dannes.

Fordelen ved anvendelsen af casearbejde som metode er, at medarbejderne får mulighed for at indgå i dialoger, hvor forekomsten af mikroaggressionen er baseret på et hypotetisk grundlag. Ingen medarbejdere har derfor reelt oplevet lige præcis den mikroaggression som casen præsenterer og dialogen herom kan derfor handle om sagen og ikke personerne, således det bliver en lærende proces frem for en konfliktoptrappende proces. Denne pointe anses som fordelagtig, da medarbejderne i så fald får mulighed for at have en så neutral som muligt dialog om, hvilke problemstillinger de anser ved forekomsten af bestemte udsagn i bestemte situationer, uden at skulle deltage på baggrund af mikroaggressioner, de har oplevet på egen krop. Forudsætningerne for at skabe så lærende en dialog som muligt om mikroaggressioner er i så fald skabt. Dermed har medarbejderne muligheden for at træne sig selv og hinanden i at forstå, hvilke uoverensstemmelser der kan opstå med udgangspunkt i en række fiktive udsagn.

En anden fordel ved træningen af medarbejderne ved hjælp af casearbejde, er at medarbejderne øver deres bevidsthed om, hvilke udsagn, der kan anses som værende henholdsvis acceptable eller mikroaggressioner, og dermed bliver bedre i stand til at kan identificere, hvornår et udsagn er passende og hvornår det er upassende.

En tredje fordel ved casearbejdet blandt medarbejderne vil være at træne dem i at kunne sige fra overfor mikroaggressioner på en god og konstruktiv måde, så det bliver konfliktløsende frem for konfliktoptrappende (Hammerich & Frydensberg, 2021). Yderligere vil en vigtig pointe i forlængelse heraf være, at det er vigtigt, at både personer som udsættes for mikroaggressioner siger fra, men også at medarbejdere der er tilskuere til mikroaggressioner siger fra overfor denne upassende opførsel på arbejdspladsen.

Denne løsningsmetode er præsenteret med udgangspunkt i vigtigheden af, at medarbejdere på en arbejdsplads internt lærer at anerkende, at nogle udsagn kan være krænkende overfor andre, også

selvom intentionen ikke har været at krænke og derigennem øge bevidstheden herom. En øget bevidsthed kan bidrage til færre forekomster af mikroaggressioner på arbejdspladsen og dermed være med til at skabe bedre medarbejdertrivsel og gode arbejdsmiljøer.

Gode råd til at undgå mikroaggressioner

Følgende løsningsforslag er udarbejdet med udgangspunkt i analysen af, hvilke forhold der har særlig betydning for, hvorvidt udsagn anses som værende acceptable eller som mikroaggressioner. I analysen kom det til udtryk, at forskellige diskurser er særligt problematiske i forbindelse med mikroaggressioner, hvorfor jeg har udarbejdet en række gode råd medarbejdere og ledelsen kan tage udgangspunkt i, når de indgår i dialoger herom.

De gode råd skal ikke betragtes som en opskrift på, hvordan mikroaggressioner kan undgås, men jeg vil argumentere for, at de gode råd kan fungere som nogle guidelines og være med til at øge bevidstheden om, at nogle udsagn både kan anses som accepterende og som mikroaggressioner på samme tid. De er derfor gode at have i tankerne, når man indgår i en dialog herom. De gode råd er udviklet i form af reflekterende spørgsmål en person skal stille sig selv.

Hvordan er relationen?

Følgende råd handler om, hvordan relationen mellem de involverede personer er. Det er værd at overveje, om der er tale om en tæt relation blandt venner, familie eller lignende, hvor bestemte udsagn kan være mere acceptable, eller om der er tale om en kollegial relation, hvor man ikke nødvendigvis kender hinanden lige så godt. I sådanne situationer kan der nemlig nemmere opstå uoverensstemmelser mellem intention og opfattelse. Her er magtforholdet mellem de involverede personer også værd at tænke over. Har afsenderen af udsagnet en højere magtposition i forhold til modtageren og kan udsagnet derfor tolkes som upassende af den årsag.

Hvordan er tilhørsforholdet til det omtalte?

Det næste råd handler om at reflektere over ens tilhørsforhold til de omtalte grupper. Det er altså vigtigt at overveje om afsenderen reelt har viden om den gruppe udsagnet handler. Et eksempel på dette kan være, at det f.eks. opfattes som mere okay for en homoseksuel selv at lave sjov med homoseksuelle, fordi personen er en del af den omtalte gruppe. Et andet eksempel kan være, at opfattes som okay, at en person er mere forudindtaget om ADHD-diagnosen, hvis personen selv har

ADHD. Det handler altså om, om afsenderen har et tilhørsforhold til udsagnet, der gør det mere acceptabelt at udtale sig.

Synes alle, det er sjovt?

Dette råd handler om, hvorvidt alle modtagerne eller tilskuerne finder kommentaren sjov. Det er vigtigt at anerkende, at der findes stor forskel i personers humor, hvorfor der nemt kan ske uoverensstemmelser blandt mennesker om, hvad der opfattes som acceptabelt at lave sjov med. Derfor skal en person være opmærksom på, om kommentaren eller joken vil være sjov for alle der er til stede.

Støder udsagnet andres værdier?

Dette råd står i forlængelse af ovenstående råd om menneskers forskellige opfattelser af humor. Dette råd handler om at anerkende, at mennesker er forskellige individer med forskellige værdier, hvilket har betydning for, hvornår et udsagn anses som acceptabelt og hvornår det anses som værende en mikroaggression. For nogle mennesker er inklusion eller ligestilling en vigtig værdi, hvorfor de reagerer mere på udsagn, der underminerer kvinder, mænd og personer med anden etnicitet end personer, der ikke har dette som en vigtig værdi i deres liv. Det er derfor vigtigt at overveje, om et bestemt udsagn kan støde nogen på grund af forskellige værdier og derfor ytrer det med forbehold eller åbenhed for dialog om forskelligheder.

Hvor tit bliver det italesat?

Det næste råd handler om at tænke over, hvor ofte modtageren bliver udsat for denne type eller lignende udsagn. Dette råd kræver meget bevidsthed om, hvad andre mennesker potentielt kan møde i deres hverdag, alligevel vurderer jeg, at det vil kunne mindske tilstedeværelsen af mikroaggressioner. Rådet handler i høj grad om at tænke på, hvorvidt modtageren ofte møder specifikke kommentarer eller udsagn og hvilken følelse det kan give modtageren at modtage denne type udsagn gentagne gange. Det kan både være uønsket opmærksomhed, men det kan også være positiv opmærksomhed om emnet. Følgende råd skal derfor ofte tænkes over i tæt forbindelse med næste råd.

Er der en vigtig pointe?

Som nævnt giver det god mening at have følgende råd i tankerne i forlængelse af ovenstående råd. Dette råd handler om vigtigheden i at overveje, hvorvidt der er en vigtig pointe med udsagnet eller kommentaren, inden det bliver ytret. I nogle tilfælde kan det være vigtigt at ytre forskellige meninger og værdier, men i så fald kræver det en høj grad af bevidsthed om at gøre det på ordentlig vis uden fare for at krænke nogen med udsagnet. Det kunne f.eks. være, at det er vigtigt for en person at spørge en anden person om neurodivergens eller seksualitet, men så kræver det, at afsenderen er meget bevidst om at gøre det på en neutral måde uden forudindtagethed, da det ellers nemt kan lede til mikroaggressioner.

Bliver mennesket mødt med respekt?

Dette råd handler om at anerkende forskelligheder blandt mennesker og respektere disse forskelligheder, f.eks. menneskers forskellige værdier og humor. Derfor kræver det, inden en person ytrer sig, at denne tænker over, om udsagnet viser respekt for andre mennesker eller om der er mulighed for at det kan krænke nogen.

Hvad er det for en setting?

Det næste råd handler om, at det er værd at tage højde for, hvilken setting man befinder sig i, når man ytrer bestemte udsagn. Er der tale om en setting, hvor det personlige i høj grad influerer dialogen som f.eks. et hjem, der ofte tillader flere typer udsagn end på arbejdspladsen? Eller er der tale om en setting, der er præget af professionelle normer, hvor dialogen i højere grad handler om professionelle emner, som f.eks. på en arbejdsplads, hvor forskellige udsagn måske findes mere uacceptable. En person skal altså overveje, om et udsagn er passende til den setting dialogen befinder sig i, da det vil kunne reducere forekomsten af mikroaggressioner.

Er du i tvivl? Så lad være!

Det sidste råd er simpelt, men meget vigtigt. Det handler om, at hvis man som afsender er tvivl om, hvorvidt et udsagn er passende at ytre, så er der stor sandsynlighed for, at det netop *ikke* er passende og derfor bør udelades. Så helt simpelt: hvis du er i tvivl, så lad være!

Sig fra-kampagne

Denne løsningsmetode præsenterer en kampagne, der skal opfordre medarbejdere til at sige fra overfor mikroaggressioner. Kampagnen er tiltænkt to vigtige grupper af medarbejdere; dem der udsættes for mikroaggressioner og dem, der er tilskuere til mikroaggressioner.

Følgende kampagne vil indeholde flere tiltag som f.eks. plakater, der kan hænges op på arbejdspladsen med eksempler på mikroaggressioner som ”Du er da bare en rigtig sød og dygtig pige” eller ”Du taler så flot dansk”. Yderligere, kan plakaterne vise eksempler på, hvordan der kan siges fra overfor mikroaggressioner, hvilket kunne være med eksempler som ”Jeg får en følelse af, at du ikke ser mig som en voksen, når du kalder mig *pige*” eller ”Er det med vilje, at du ekskluderer mig fra fællesskabet, når du siger sådan?”. Plakaterne skal også vise eksempler på, hvordan tilskuere til mikroaggressionerne kan sige fra på en god måde, f.eks. ved at sige ”Den kommentar synes jeg er upassende overfor XX”. Derudover kan plakaterne vise de førnævnte råd for, hvordan man kan undgå mikroaggressioner på arbejdspladsen.

Fælles for ovenstående plakater er, at de alle skal indeholde sloganet ”Sig-fra”, så medarbejderne er opmærksomme på, at formålet med kampagnen er, at de skal blive bedre til at sige fra overfor mikroaggressioner og derigennem skabe mere inkluderende arbejdsmiljøer.

En anden del af kampagnen er indførelsen af casearbejdet på arbejdspladsen, som også er nævnt tidligere, hvor medarbejderne, både dem der udsættes for mikroaggressionerne og dem der er tilskuere til dem, trænes i at sige fra overfor mikroaggressioner.

En tredjedel af kampagnen kunne være et oplæg fra en ekstern ekspert inden for mikroaggressioner eller inklusion, der kan komme og øge viden om mikroaggressioner på arbejdspladsen, deres betydning med mere, så medarbejderne bliver oplyste om, hvorfor forekomsten af mikroaggressionerne er problematisk, og hvorfor det er vigtigt at arbejde for at undgå dem.

En særlig vigtig pointe i denne kampagne er at få tilskuerne til at sige fra, når de oplever andre medarbejdere bliver udsat for mikroaggressioner. Det er særligt vigtigt, at kollegaerne bliver opfordret til at sige fra overfor mikroaggressionerne på vegne af modtageren, da det har en stor effekt på afsenderens forståelse af, hvorfor deres udsagn ikke er acceptable. Mangel på kollegaernes indblanding kan nemlig i høj grad tolkes af afsenderen til, at udsagnet er acceptabelt

og ved at tie støtter kollegaerne ubevidst op om udtalelsen og tillader tilstedeværelsen af mikroaggressioner på arbejdspladsen.

Dog skal der i forbindelse med opfordringen til tilskuerne også være fokus på, at det bliver gjort på en ordentlig måde. Tilskuerne til mikroaggressionerne skal være bevidste om, at der ikke bliver sagt fra overfor udsagn, som er accepterede, og derfor skaber unødvendige uoverensstemmelser og konflikter. Der skal altså i høj grad også fokuseres på, at der ikke opstår et "white saviorism complex" (Develop Diverse, 2024), som pointeret tidligere i diskussionen.

En afsluttende særlig vigtig pointe med kampagnen er, at ledelsen tydeligt skal kommunikere, hvorfor kampagnen er vigtig og at formålet med den er forbedre arbejdsmiljøet for alle medarbejdere, således at alle medarbejdere føler sig inkluderet og får motivationen til at tage del i ansvaret om at skabe et miljø, hvor der arbejdes for at nedbringe mængden af mikroaggressioner i dagligdagen.

Konklusion

Formålet med indeværende artikel var at undersøge, hvornår forskellige opfattelser og forståelser af samme udsagn er udslagsgivende for vurderingen af om udsagn er acceptable eller mikroaggressioner, samt hvordan der opnås en tydeligere grænse mellem mikroaggressioner og accepterede udsagn.

Med et udgangspunkt i en situationel dialektisk diskursanalyse er det muligt at konkludere, at det først og fremmest er problematisk at ytre udsagn i forskellige kontekster, hvis de involverede mennesker ikke har samme opfattelse af udsagnet og derved arbejder ud fra forskellige diskursfællesskaber. Der kan derved opstå uoverensstemmelse mellem, hvad afsenderens hensigter med udsagnet er og hvordan modtageren opfatter og forstår udsagnet, og dermed om et udsagn anses som en acceptabel eller en mikroaggression.

Afslutningsvis kan der på baggrund af diskussionen konkluderes, at for at skabe en tydeligere grænse mellem mikroaggressioner og accepterede udsagn kræver det, at mennesker indgår i dialoger om deres forskellige forståelser af disse udsagn. Yderligere kræver det, at mennesker anerkender, at forekomsten af mikroaggression først og fremmest er baseret på forskellige forståelser af verden og

“Du er bare en rigtig sød og dygtig pige”

derudover er situationelt afhængige af flere forskellige forhold som blandt andet relationer, værdier, magtforhold og humor.

En afsluttende pointe er derfor, at målet om at skabe en tydeligere grænse mellem, hvad der er mikroaggressioner og hvad der er accepterede udsagn, er et komplekst mål, der i høj grad kræver, at mennesker bliver bevidste om hinandens forskelligheder og derudover anerkender disse forskelligheder.

Bibliografi

- Algnier, M., & Lorenz, T. (16. Marts 2022). You're Prettier When You Smile: Construction and Validation of a Questionnaire to Assess Microaggressions Against Women in the Workplace. *Front Psychol*.
- Bom, A. K. (2015). *Diskursanalytisk Metode*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Brier, S. (2017). Socialkonstruktivismen. I S. Brier, *Tværvidevidenskabsteori* (s. 329-348). Samfundslitteratur.
- Bruhn, E. S. (2023). Kapitel 6: Situationel Dialektisk Ledelse af køn. I F. Smedegaard, & M. M. Lidsmoes, *Både-og-Ledelse - En introduktion til Situationel Dialektisk Ledelse* (s. 113-133). Samfundslitteratur.
- Brøgger, S. R. (September 2019). Mellemlidelse – som at blive tacklet fra. *Det Ny Merino*, s. 65.
- Baarts, C. (2020). Autoetnografi. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative metoder - En grundbog* (s. 203-216). Hans Reitzels Forlag.
- Dakwar, J. R., Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (Marts 2017). Ni antagelser om Situationel Dialektisk Videnskabsteori. *Det Ny Merino* #15.
- Dakwar, J. R., Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (September 2018). Muligheders umuligheder og umuligheders muligheder i Situationel Dialektisk Diskursanalyse. *Det Ny Merino* #29.
- Danmarks Statistik. (22. Maj 2024). *MAANED_STAND*. Hentet fra <https://www.dst.dk/da/TilSalg/Forskningservice/Dokumentation/hoejkvalitetsvariable/loenstatistik-for-den-private--statslige-og-kommunale-sektor/maaned-stand>
- Dansk Industri. (2. Juni 2024). *Dansk Industri*. Hentet fra Bag om Diversitetsløftet: <https://www.danskindustri.dk/globalassets/diversitetsloftet---udfoldning-af-de-16-principper.pdf>
- Develop Diverse. (28. Maj 2024). *White saviorism*. Hentet fra Develop Diverse: https://www.developdiverse.com/deib_dictionary/white-saviorism/

- Edwards, K., Møller, N., Kristensen, T. S., Mouritsen, J., Burr, H., & Pejtersen, J. H. (2014). Ledelse med social kapital giver høj produktivitet. *DTU Management Engineering*.
- Freeman, L., & Stewart, H. (9. September 2021). Toward a Harm-Based Account of Microaggressions. *Sage Journals*, s. 1008-1023.
- Hammerich, E., & Frydensberg, K. (2021). At forstå konflikter. I E. Hammerich, & K. Frydensberg, *Konflikt & Kontakt - Om at forstå og løse konflikter* (s. 41-68). Hovedland.
- Holtgraves, T. (17. November 2022). Microaggressions in Context: Linguistic and Pragmatic Perspectives. *Sage Journals* , s. 733–737.
- Inclusify. (24. Maj 2024). *Hvad er mikroaggressioner?* Hentet fra Inclusify: <https://www.inclusify.dk/hvad-er-mikroaggressioner/>
- Jensen, S. F., Brandstrup, K., Sørensen, S., Højbjerg, L., Jensen, S. B., Gregersen, L., . . . Torp, M. (2007). *De nye herskertechnikker - en opdatering af "de fem"!* FIU-Ligestilling.
- Kim, J. Y., & Meister, A. (5. August 2022). Microaggressions, Interrupted: The Experience and Effects of Gender Microaggressions for Women in STEM. *Journal of Business Ethics*, s. 513-531.
- LEAD. (22. Maj 2024). *Trivsel på arbejdspladsen*. Hentet fra <https://lead.eu/artikel/trivsel-paa-arbejdspladsen>
- Lorentzen, A.-C. R., & Smedegaard, F. (2023). Hvordan kommer du i gang med at praktisere Situationel Dialektisk Ledelse? I F. Smedegaard, & M. M. Lidsmoes, *Både-og-Ledelse - En introduktion til Situationel Dialektisk Ledelse* (s. 267-293). Samfundslitteratur.
- Lynggaard, K. (2020). Dokumentanalyse. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative metoder: En grundbog* (s. 185-202). Hans Reitzels Forlag.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*. Sage Publications Inc.
- Nielsen, K. S. (2023). Kapitel 7: Situationel Dialektisk Ledelse af LGBTQ+-medarbejdere. I F. Smedegaard, & M. M. Lidsmoes, *Både-og-ledelse - En Introduktion til Situationel Dialektisk Ledelse* (s. 135-152). Samfundslitteratur.

- Pierce, C. (1974). Psychiatric problems of the Black minority. *American handbook of psychiatry*, s. 512-523.
- Smedegaard, F. (September 2019). "Hvem vil være modtagere af min kampagne?" Om hvorfor kommunikationsfagets afsender- og modtagerbegreber bør udskiftes af et deltagerbegreb. *Det Ny Merino*.
- Smedegaard, F. (April 2021). "Jeg går selvfølgelig også med SDV og SDD". *Det Ny Merino*.
- Smedegaard, F. (Februar 2022). Situationel Dialektisk Diskursanalyse: Hvad, hvorfor og hvordan? *Det Ny Merino #65*.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Wiley.
- Sue, D. W., & Spanierman, L. B. (2020). *Microaggressions in Everyday Life*. WILEY.
- Sue, D. W., Capodilupo, C., Torino, G., Bucceri, J., Holder, A., Nadal, K., & Esquilin, M. (Maj-Juni 2007). Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice. *American Psychologist*, s. 271 – 286.
- Szulevicz, T. (2020). Deltagerobservation. I L. T. Svend Brinkmann, *Kvalitative Metoder: En grundbog* (s. 97-117). Hans Reitzels Forlag.
- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2020). Interviewet: samtalen som forskningsmetode. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative metoder* (s. 33-64). Hans Reitzels Forlag.
- Thomas, J. (1995). *Meaning in interaction*. Longman Group Limited.