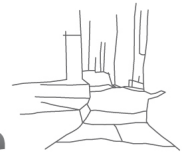


villa
Venire

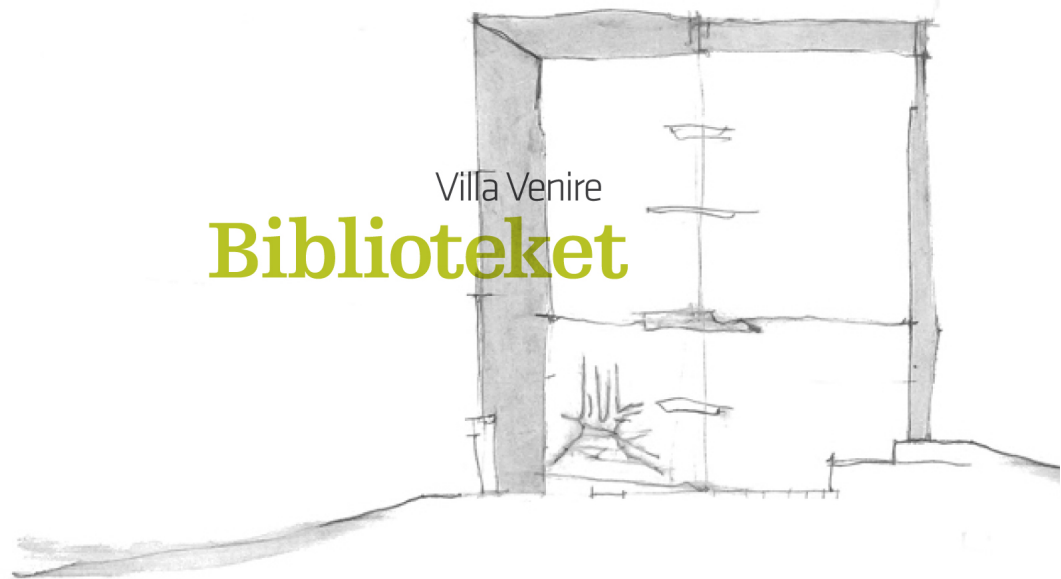


Anerkendelse og monstrositet i organisationer

Eller; hvor blev landsbytossen af?

Af Louise Windfeld Holt og Thorkild Olsen, Villa Venire A/S -
september 2009

Villa Venire
Biblioteket



Billedet af, hvordan man som leder eller konsulent lykkes i dansk erhvervsliv, har ændret sig over de seneste 10-15 år. Ledere og organisationskonsulenter orienterer sig i stigende grad dialogisk og reflektivt over for medarbejderes erfaringer, perspektiver, dilemmaer og ønsker. I dag anses dialog og refleksion som adækvate og ikke mindst ideelle former for respons fra dem, der beskæftiger sig med organisatoriske rammer for trivsel, produktion og forandring. En søgen er hermed i spil, en søgen efter relevante værktøjer og praksisser, der kan assistere ledere og konsulenter i denne opgave med at undersøge, udvikle og definere rammer for arbejdsliv. En søgen, der blandt andet har udstyret dansk erhvervsliv med ordet *anerkendelse*. Dette ord er stærkt forbundet med en bestræbelse på mangfoldighed – en bestræbelse, der primært finder sted som dét at anerkende forskellige identiteter, personlighedstyper, fortællinger eller måder at navigere på i en organisation (Lund et al. 2006, White 2006). Det, der interesserer os, er en særlig effekt af denne bestræbelse på at skabe "plads til forskellighed", der i dag, stik imod intentionen, ser ud til at normalisere ethvert glimt af radikal anderledeshed. Det, der ikke kan genkendes og derfor heller ikke kan tildeles et velkendt navn, bliver ikke ladet i stikken, eller i fred, men inkluderes i fællesskabet, gøres til en genkendelig størrelse og bliver dermed i høj grad frataget sin anderledeshed. Bestræbelsen på at anerkende mangfoldighedens mange former, ender ofte med at udvise netop den brogede forskellighed, som ideen om mangfoldighed ellers er karakteriseret ved. Med andre ord er anerkendelsen og identificeringen af den enkelte og dennes værdier blevet det entydige endemål for, hvad fællesskab, sammenhængskraft, liv og bevægelse i dag kan handle om. Alt, der ellers ville stikke lidt mærkværdigt ud fra den genkendelige mængde af ideer, omgangsformer, visioner mm., bliver kategoriseret og tillagt særlige betydninger med henblik på skarpt at indramme virksomhedens og de ansattes profil, værdier og brand. Landsbytossen diagnosticeret og resocialiseret. Landsbytossen incorporated. Med denne tekst ser vi på, hvordan mangfoldighed virker og hvordan begrebet kan forbinde sig med længsel, snarere end at begive os til at klargøre hvad det er eller hvem det befolkes af. Og ikke mindst vil vi komme med betragtninger om, hvordan anerkendelsens tidsalder indlejrer ledere og konsulenter i et arbejdsliv, der i bedste fald integrerer etiske fordringer og dilemmaer frem for at søge at opløse dem i jagten på de(t) gode arbejdsliv.

Organisationers ordnede & uordnede liv

Human Ressource drives af bestræbelser på at varetage og iværksætte såkaldt menneskelige ressourcer med henblik på at etablere tilknytning, forandring, trivsel og produktivitet i organisationer. For at kunne håndtere denne opgave kaldes der som nævnt på dialogiske færdigheder, blandt andet af systemisk og narrativ art, der

formår at inddrage og anerkende de ansattes mange perspektiver, værdier og livshistorier. Lederne og HR-konsulenterne får her at vide, at de med systemiske og narrative ideer i baglommen bringer sig i en position, hvorfra de kan beskue og forhandle moderne magtformer. En position, hvorfra selvfølgeligheder dekonstrueres og forandring finder sted. En reflekterende position, hvorfra vi kan forlade det personlige domæne og dermed tillade os selv at lytte nysgerrigt til andres perspektiver. En anerkendende position, hvorfra vi kan bevidne andres logikker, værdier og fortællinger og dermed legitimere eksistensen af disse. En intimisering af arbejdspladsen, bliver det af nogen kaldt. Mens andre igen ser det som en transparent, samskabende praksis, eller såmænd som moderne ledelsesstil. Vi ser det helt overordnet som tidens praktiserede responser på spørgsmål om, hvad trivsel er, hvad et arbejde er, hvad en medarbejder eller leder er.

Lad os her stille lidt andre spørgsmål end dem, der handler om, hvad noget i bund og grund menes at være. De spørgsmål, vi her vil interessere os for, indbygger nemlig snarere et spændingsfelt i de dialogiske, anerkendende og sprogligt opmærksomme praksisser, der allerede flourerer og har sin virkning i dansk erhvervsliv. Tekstens sigte er ikke at supplere dialogiske praksisser med et fiffigt perspektiv, der garanterer en endnu mere gennemført og veldrejet kommunikation, der sikrer, at alt og alle indtager den rette plads og orden. Snarere vil vi kvalificere dét at arbejde anerkendende i kraft af de uomgængelige dilemmaer, der opstår i sammenrendet af ordnet og uordnet organisatorisk liv.

Med dette i baghovedet spørger denne tekst nemlig til, hvordan HR-konsulenter beskæftiger sig med arbejdsgange, produkter, udsagn, vilkår og steder, der er vokset frem af sig selv. Det liv, ingen havde forudset eller designet, endsige rekrutteret medarbejdere til at fremmane. Former for liv, der ikke har til hensigt at skabe gennemskuelighed i organisationer og som for så vidt ikke har noget som helst til hensigt. Og som ikke folder sig entydigt ud. Lad os give et par korte eksempler. Dét at arbejde, mens andre samles til morgenkaffe hver fredag – og da blive set som selvkørende arbejdsbi og samtidig som den asociale sære snegl i konflikt med eksplicite krav om uformel vidensdeling. Dét at ledelsen i et fagforbund beslutter at skabe bedre medlemservice ved at registrere alle kontakter og telefonsamtaler med medlemmerne – og da erfare, at medlemsadministrationen er ved at gå op i limningen, idet IT-plattformen ikke er konstrueret hertil. Dét at dokumentere den interne trivsel – og da erfare, at der er skabt grundlag for mistillid og uforløste længsler. Dét at stille udendørs askebægre op af hensyn til de besøgende – og da erfare, at alle de rygende ubelejligt stiller sig foran direktionens mødelokale, da der her er mest læ for blæst og regn. Dét ikke at svinge kummebørsten efter toiletbesøg – og

da blive én, der ikke respekterer andre og samtidig én, der ikke går op i petitesser og hellere holder sig til det store overblik. Dét at forholde sig ligeglad eller afvisende over for coaching som et tilbud til alle ansatte – og da blive et tvivlsomt medlem af virksomhedens fællesskab, værdigrundlag og fortsatte sigte på professionel-personlig udvikling. Med andre ord er vi interesserede i mødet mellem identitetsskabende, anerkendende praksisser og så alt det brogede liv i organisationer, liv i stort og i småt, der ikke udspringer af deciderede strategier eller overblik og som heller ikke nødvendigvis kan forklares ud fra personbåret intentionalitet eller livshistorie. Særligt den franske filosof Gilles Deleuze (2001; Carlsen et al. 2001; Deleuze & Guattari 1986, 2005) har inspireret os til at beskæftige os med dette brogede liv, som desuagtet har effekt, som er virkeligt og *virker*.

Hvordan kunne HR konsulenter, om ikke skabe, så i hvert fald tillade former for liv, der ikke umiddelbart bidrager til gennemskuelighed og fælles værdigrundlag i en organisation? Hvordan kunne dialogiske praksisser kvalificeres, frem for undermineres, af at beskæftige sig med dette spændingsfelt mellem ordnet og uordnet liv? Og hvorfor betragter vi dette som en etisk fordring for konsulenter, ledere og organisationer?

Vi ønsker altså at fremhæve et vedvarende etisk spændingsfelt i og med anerkendende, dialogiske praksisser. Et spændingsfelt, der indebærer at man stiller sig i relation til det, der er anderledes, det, der opleves som ubelejligt, tvetydigt eller forstyrrende i kraft af sin anderledeshed og samtidig forsøger at gøre mere og andet end kun at identificere dette andet. Hvordan kan vi lade os bevæge af det, der er anderledes uden at kende dette andet 'til fulde' – dette andet, der stritter eller ikke kan kategoriseres entydigt som et udtryk for *enten* den ene *eller* den anden intention, personlighed eller egenskab. At legitimere den forstyrrelse, der opstår i det måske uventede møde med det anderledes, må fremstå som en skrækindjagende og kontraintuitiv fordring for dagens virksomheder, ledere og ansatte. Pulsens kommer i vejret hos enhver driftig konsulent ved tanken om, at organisationer også lever et ikke helt gennemskueligt liv samtidigt med alt det ordnede liv. For hvad gør det ikke ved vores handleevne og ansvarsfølelse sådan at skulle tillade en vis uigennemskuelighed i anerkendelsens og mangfoldighedens navn?

Monstrøsitet

Med en anden fransk filosof, Jacques Derrida (1995; Ramshaw 2006), for øje, kan man tænke dette uordentlige liv som et Monster. Monsteret udgør et mellemværende, det viser sig glimtvist for øjet og får os til at fabulere, pausere og glemme os selv. Det

rykker med andre ord ved ideen om en specifik identitet eller klar forståelse af os selv og af andre. Det monstrøse har ingen planer med os, det taler ikke til os, snarere sætter det os i spil. Og dér forbinder monstrøsitet sig med tvivl, med overraskelse, med forundring og dét at blive rystet i sin grundvold. At 'være ved siden af sig selv' som organisation, som menneske. Mødet med monstrøsitet iværksætter en tid, hvor noget er undervejs og i gære. For os at se er monsteret ikke lig 'den anden', eller det, der er anderledes. Derridas ide om monsteret handler snarere om, hvordan noget nyt finder vej i verden i og med mødet mellem det, vi kender og etablerer på ny (identitet, arbejdsgange, moralske standpunkter mm.), og så det, vi ikke kan genkende og som vi ikke kunne have ventet ville komme. Monstrøsitet udgør altså ikke en væren, ej heller en ikke-væren, men snarere tilblivelse. Her er intet at gennemskue. Monsteret er passagen til noget andet, det er fødslen, ikke selve barnet. Monsteret nyder ikke anerkendelse, det værdsættes og genkendes ikke. Det indskriver sig ikke i verdner af godt og ondt, dem og os, intention og determination. Monsteret er det, der ikke har fået et navn.

Navngivningen, dåben af ting, fænomener og mennesker, kan vi næsten ikke leve uden. I hvert fald ikke ret lang tid ad gangen. For navne giver os jo muligheden af en stemme. Og da kan vi kalde på andre, kalde på os selv. Og påkaldes – at vi kan (ud)tale os om verden og om os selv som 'et selv' er uadskilleligt forbundet med verdens eller fællesskabets relation til os som netop et selv, et individ. Når vi begynder at identificere monsteret som et sådant, altså idet vi får øje på monsteret i monsteret og giver det dets navn, da er vi i gang med at tildele det, der fremkom af sig selv, en betydning, det ikke selv har fostret. Da er vi i gang med at forholde os meningsskabende til det, der ikke af sig selv tilbød os en læsning. Med dåben af det monstrøse omstyrter vi det, der ellers var i gang med at omstyrte os og gøre os midlertidigt identitetsløse. Eller såmænd bare gøre os retningsløse og løse i koderne.

Spørgsmålet her er således ikke, hvordan vi kan skabe en monstrøs organisation, men snarere hvordan vi kan betragte det monstrøse som noget, der altid allerede foregår, og som en uundgåelig og intens del af organisationers ellers stabiliserende livsform. Og vores pointe er i særdeleshed, at det, der dukker uventet eller forstyrrende op i organisationers liv, kan lægge produktivt kim til forandringsprocesser i de tilfælde hvor organisationer er pressede på et økonomisk, produktmæssigt og/eller kulturelt plan. Vores ønske om at kvalificere konsulenters møde med uventede uordentligheder forbinder sig da også med spørgsmål om, hvordan mangfoldighed kan leves og hvordan det finder sted som et fælles anliggende i organisationer. Ofte tages ordet mangfoldighed nemlig som gidsel i spillet om at skabe "plads til forskellighed". Plads til de mange identiteter, de mange fagligheder, de mange perspektiver. Denne

bestræbelse på det mangfoldige åbner ikke bare for problematikker fra et ledelsesmæssigt perspektiv á la "hvordan skal jeg både kunne anerkende medarbejdernes individuelle, forskelligartede stemmer samtidig med at jeg bestemmer og anlægger vejen frem fra min ledelsesposition?" Bestræbelsen på det mangfoldige fremmaner også andre dilemmaer af relationel og etisk karakter, der i vores blik kan kvalificere konsultative, dialogiske praksisser.

Totalisering og tænkning

At bekende sig til en praksis, der iværksætter anerkendelse og refleksion, afskærer os nemlig ikke fra at beskæftige os med et begreb som monstrøsitet. Vi mener, at det ikke bare er muligt at agere dialogisk konsultativt og være ledsaget af såvel Anerkendelse som Monstre. Vi insisterer på, at de uundgåelige møder med monstrøsitet, i stort og småt, kvalificerer den slags arbejde, der handler om at skabe trivsel, handlerum og ikke mindst liv i organisationer.

For knapt får vi set os om som konsulenter, der faciliterer dialogiske praksisser, førend vi får den moderne magt lige i nakken med dobbelt intensitet. Dobbelt, fordi vi med største selvfølgelighed i det hele taget har privilegeret det verbale, selv-forholdet og refleksionen - og dér smidt sanseligheden, uordentligheden, det mærkværdige og måske endda det helt enestående i skammekrogen. Eller rettere, smidt det ind i en dialogisk kamp, der forvalter andetheden ved partout at give det et navn, og nemlig oftest et marginaliseret et af slagsen. På den måde gør navnet det uigenkendelige genkendeligt, uanset om det opnår en legitimeret eller kun udgrænset position i mængden af stemmer.

Så, det er ikke bare navnet og den praksis, dét er at tildele navne, vi interesserer os for. Det er lige så vel dét at anerkendelsen og dermed navngivningen af den enkelte og af organisationen er blevet endemålet for, hvad fællesskab, sammenhængskraft, liv og bevægelse kan handle om. Med indtoget af dialogiske praksisser i erhvervslivet er anerkendende kommunikation trådt i karakter som det middel, hvorved målet (om mere af selvsamme kommunikation) kan indfries. Og ganske mod intentionen kan dialogiske metoder omsvøbe enhver underfundig handling og ethvert fabulerende udsagn i en refleksiv perspektivering. I anerkendelsens navn begås en høj grad af vold, når vi partout vil forstå det, der synes anderledes eller mærkværdigt. Det vil sige, når vi gør det, som vi studser over, til et udtryk for noget (andet), som vi allerede kender til, eller uden tøven grunder det intentionelt og livshistorisk.

Anerkendelse udgør ikke en ikke-voldelig praksis. Anerkendende, inkluderende praksisser fungerer indenfor, hvad Derrida benævner en 'voldsøkonomi' (Reynolds & Roffe 2004). At gøre vold på noget er her at forandre noget. Det er at oversætte. Det er at bevæge og blive bevæget. Det er at blive set, at erfare sit navn, og dér blive til nogen eller noget - med andre ord, anerkendelse er en *gøeren*, en mild vold, idet noget sættes i verden, et noget frem for noget andet. Til tider oversætter vi imidlertid så kraftigt, at noget eller nogen totaliseres. Totalisering indebærer, at begreber, diskurser, vilkår og tanker ikke længere kan se sig selv pege ud over sig selv og således har lukket sig om sig selv, stabiliseret sig og er blevet et selvfølgeligt indslag i vores dagligdage, i vores arbejdsliv og i vores samtaler med os selv og hinanden. Totaliseringer lader intet særegent tilbage at fundere over. Totalisering er at ignorere muligheden af forandring.

For at organisationens liv ikke ender i den ene ende af spektret, dér hvor vi har at gøre med dogmatik eller stagnation, skal HR konsulenter og ledere holde øje med de forskelle, eller de glimt af monstrøsitet, der forstyrrer lige dér, hvor det måske er allermest besværligt, upassende eller uden grund. Her er derfor ikke nødvendigvis tale om mødet med en tilpas forstyrrelse, det vil sige en forstyrrelse, vi godt kan se det nyttige eller det retfærdige i. Den monstrøse forstyrrelse, vi her taler om, er ikke nødvendigvis tilpas. Det er ikke op til os at bestemme, om vi vil møde monsteret eller ej. Derimod er det op til os, om vi vil hengive os, ikke kun til en andens tanker for at forstå dem, men snarere til dét overhovedet at tænke. Det er selve tænkningen, monsterets virkemåde, vi her interesserer os for, som det potentielt fælles rum, der kan legitimeres for en stund i mødet med et radikalt og mærkværdigt andet liv. Det, som konsulenter og ledere i HR til tider kan forsøge at tillade og overhovedet etablere som en tankemulighed, er således en også tænkende organisation, der ikke grunder alt i sit eget navn og værdisæt. Og på den måde handler det om at iværksætte andet og mere end den enkelte medarbejders anerkendelse af og ikke-anstødelige refleksion over den mærkelige udtalelse, den fejlproducerede vare osv. Det gælder om at tage sig tid og mod til at lade det fabulerende eller det uigenkendelige indstifte muligheden af organisatorisk mangfoldighed og bevægelse.

Etisk doublebind

Og så skal det siges, igen, dette, at vi på ingen måde kan undgå at skabe betydninger, indstifte navne, afgrænsninger, substanser og bestemmelser. Vi kan ikke leve med monstrøsitet særligt lang tid ad gangen, i hvert fald ikke uden at blive foruroligede, desperate eller syge. For det svimler for os, når vi møder det kontekstløse eller det, der forstyrrer vores vante måder at forstå verden på - især når nu det monstrøse glimt

ikke af sig selv fremstiller nye verdensforståelser, men snarere virker ved at indvarsle muligheden af en anden tid end den tid, vi lever i. I det lys kan vi fagligt berettige en åbenhed hen mod det anderledes, ikke bare for at undgå totaliserende organiseringer, men netop fordi mangfoldighed udgør et uregerligt kim til liv og læring i organisationer - og ikke blot er en effekt heraf. Man kan sige, at det gælder om at holde sig for øje, hvordan også det umiddelbart uproductive kan vise sig ganske produktivt - for kreative arbejdsprocesser, for faglig trivsel, for produktudvikling og for samarbejdsrelationer.

Hvis noget skal tone frem, hvis noget skal etablere sig som et decideret nyt fænomen, en ny tanke, en ny organisering, er vi nødt til at tillade de kontekster, momenter og begreber, der overhovedet gør det muligt for os at stå til rådighed for det andet, til rådighed for det uigenkendelige, der uventet kommer til os. Og dér aner vi ikke, hvad vi møder. Eller rettere, dér aner vi ikke, hvad mødet vil bringe med sig. Så det er jo ikke nødvendigvis det smukke og det værdimæssigt genkendelige, vi er på udkig efter her. Hvis organisationer også til tider skal kaste sig ud over sig selv og ikke kun bevæge sig ud af samme tangent, må vi droppe ideen om, at organisationens sammenhængskraft primært udgøres af identiteter, intentioner, genkendelse og tilknytning. Med tanke for Deleuze, lad os da satse på at lade livet udfolde sig og også leves skævt ved hybrider, intensiteter, tavsheder og famlende stunder.

At tage sig tid og mod til den slags stunder, og væsner, er at navigere i lyset af et etisk doublebind. Vi taler her om et doublebind, idet relationen til det andet, den anden, 'de andre andre', udgør et spændingsfelt, vi aldrig slipper rene ud af, eller ind i. Volden er mere eller mindre. At agere i lyset af et doublebind vil sige at give det andet en genkendelig stemme og samtidig efterlade det andet en andethed. Dels at stille sig i en relation til det andet, give det et navn og inkludere det som et Noget i verdens fortællinger. Dels at efterlade det andet en særegenhed og ikke partout lade betydninger bundfalde sig. Denne bestræbelse ind i relationelle sammenhænge går i altså mere end en retning og stiller os derfor som konsulenter eller ledere i en situation, hvor det ikke altid kan lade sig gøre at tage det moralsk og dermed genkendeligt korrekte valg mellem flere, synlige scenarier. I forlængelse af Derrida (2008; Holt 2006; Reynolds & Roffe 2004) betragter vi dette doublebind som et etisk handlerum, snarere end et moralsk. Ideen om doublebindet får nemlig betydning for, hvordan ledere og konsulenter agerer over for uforudsete hændelser eller relationelle overraskelser - til tider må vi tage beslutninger ind i usammenhængende sammenhænge, beslutninger, hvis forklarlige grundlag og præcise udfald vi ikke kan kende og som dermed ikke kan blåstemles på forhånd i moralsk henseende. Beslutninger indebærer radikalitet, galskab og en vis portion tolkningsmæssig

uafgjorthed og må altså træde i kraft, når vi ikke er så privilegerede at stå over for et klart afgrænset valg mellem dette ene eller dette andet veldefinerede scenarie. Et valg indebærer, at vi kan veje for og imod og vurdere konsekvenserne heraf – hvilket scenarie vejer tungest, når det kommer til at retfærdiggøre en handling og være på moralsk sikker grund? Med ideen om beslutninger, lander vi imidlertid ikke som ledere og konsulenter et helligt sted, det vil sige et sted, der ikke kan anfægtes. Men vi lander et sted, hvorfra det uordnede og anderledes liv har blandet sig eksplicit med det liv vi kender på forhånd – et sted, hvorfra vi som konsulenter og ledere kan få produktivt følgeskab af alt det anderledes, forstyrrende og ubejlelige, der foregår og lever uanset organisationens øvrige intentioner om gennemskuelighed, entydighed og forudsigelighed. Så lad os nogle gange tillade, at vores samtaler, vores tanker og vores fagligheder ikke umiddelbart forløber som de plejer, at de viser spor af noget, vi kan fundere over og som rusker op i vedtagne forventninger til, hvordan forandring skal forløbe og hvilke slags kolleger, ansatte eller værdisæt, der skal opstå i og med en sådan forandringsproces. I etisk henseende gælder det om at kvalificere den del af lederes og konsulenter arbejdsliv, der handler om organisationsudvikling og menneskelig trivsel, ved også at legitimere 'restområder' af betydning, som vi (for en stund eller for altid) ikke kan afgrænse, genfortælle korrekt eller vide noget om, og som stadfæster en åbenhed over for det andetets andethed.

Hvis ikke vi tillader muligheden af en sådan åbenhed, eller ikke-viden, hos os selv og hos organisationer, da sætter vi slet ikke magten i spil – når vi troskyldigt forlader os udelukkende på anerkendende og reflekterende praksisser, da ombrydes identitet og mening inden for allerede etablerede kontekster og vilkår. Derfor må en dialogisk optik også gøre sig etisk værdig ved at beskæftige sig med monstrøse momenter for at etablerede magtkontekster og vedtagne moralske handlerum kan overskrides, forvrides og forstyrres. Og for at livet også udfolder sig i længsel. Vi taler her om en længsel, ikke for at undgå meningsskabelse, organisering og stabiliserende betydninger, men for at give os selv muligheden for til tider at blive overrasket af det andet, det uventede og det mærkværdige. En længsel efter det andet, en længsel efter at relatere til det andet, det nye, det forunderlige, det, der ikke er os selv. Det handler om fællesskabets længsel efter at få landsbytosser i tale, omend hun altid viser sig at udtale sit navn forkert, og dermed om en længsel efter et møde, der aldrig rigtig vil indfries. En længsel, der således på paradoksal vis kan give os fornemmelsen af et selv og fornemmelsen af liv og sammenhængskraft i en organisation.

Litteraturliste :

Carlsen, MS, Nielsen, KG & Rasmussen, KS (eds.) 2001, *Flugtlinier – Om Deleuzes filosofi*, Museum Tusulanums Forlag, København

Deleuze, G 2001, *Pure immanence: essays on a life*, Zone Books, New York

Deleuze, G & Guattari, F 1986, *Kafka: toward a minor literature*, University of Minnesota Press, Minneapolis

Deleuze, G & Guattari, F 2005, *Tusind Plateauer*, Det Kongelige Danske Kunstakademis Billedkunstskoler

Derrida, J 1995, 'Passages – from Traumatism to Promise. There is No One Narcissism', in Weber, E (ed.), *Points...: Interviews, 1974-1994*, Stanford University Press, California

Derrida, J 2008, *The gift of death ; and, Literature in secret*, The University of Chicago Press, Chicago

Holt, LW 2006, 'Poetiserende praksis – Om at generobre sporet af tilblivelsens begivenhed', dissertation, Institut for Psykologi, Københavns Universitet, in possession of Det Kongelige Bibliotek, København

Lund, HS, Petersen, A, Schramm, M & Willig, R (eds.) 2006, *Fordringen på anerkendelse*, Klim, Århus

Ramshaw, S 2006, 'Monstrous Inventions: The Ethics and Trauma of Discovery', *Thinking through gender and science workshop*, School of Law, Queen's University Belfast

Reynolds, J & Roffe, J (eds.) 2004, *Understanding Derrida*, Continuum, London

White, M 2006, *Narrativ Teori*, Hans Reitzels Forlag, København