

Om diskursens makt – samtalet som en interaktiv handling

Bengt-Åke Wennberg



Varje användning av språket är en interaktiv handling. Liksom vid alla interaktiva handlingar blir deltagarna beroende av och bundna till varandra genom det gensvar de ger varandra. Resultatet – det vill säga den interaktiva handlingen som sådan – kan därför inte bli vad som helst.

Den kan exempelvis i värsta fall resultera i att en pratar och alla andra är tysta eller i att alla pratar i mun på varandra och ingen hör, eller knyter an, till någon. Mönstret skapar en vana. Man vet hur det brukar bli. Deltagarnas framtida deltagande påverkas av utfallet av det interaktiva handlande som varit. Detta påverkar i sin tur deltagandet i ögonblicket som i sin tur påverkar resultatet

Ett annat ord som ofta används för samtal är ordet "diskurs". "Kurs" kommer från latinets "cuerre" som betyder att röra sig. "Dis" syftar på en rörelse fram och tillbaka, det vill säga en språklig rörelse fram och tillbaka mellan de som deltar i samtalet. Denna rörelse – det vill säga diskursen – kan liknas vid bollen i en fotbollsmatch. Den rör sig mellan spelarna, som

genom sina olika bidrag gör att diskursen flyttar sig, ändrar form, utvecklas eller stagnerar. Diskursen är således beroende av vad deltagarna kan och vill göra med den. Vissa spelare kan blockera spelet. Andra kan hjälpa fram det. Vissa faktiska förhållanden kan begränsa diskursen medan andra kan underlätta den.

Deltagandet i interaktiva handlingar ger individen en bild av sig själv och hur man kan komma att klara sig i framtiden. Att förstå sig själv genom deltagandet i det interaktiva handlandet är således en viktig aspekt av människans natur. Om och när man av olika skäl känner att man inte konstruktivt förmår – eller förvägras – delta i en för en själv godtagbar roll i det interaktiva handlandet mår man dåligt eftersom den framtida livsdugligheten hotas.

Diskursen ger en bild av vart den gemenskap som man just då tillhör är på väg. Man kan då oroa sig för att bli inblandad och insnärjd i förhållanden man inte tror sig om att kunna reda ut, men man kan också oroa sig för att bli övergiven och utlämnad i ett hörn av planen dit ingen söker sig.

Många tror att människan till sin natur är ond, girig, egocentrisk och struntar i andra. Min erfarenhet, som stöds av många andra, av tusenårig erfarenhet och av tillgänglig forskning, visar att det är tvärtom. Mänskligheten skulle inte kunnat överleva i den form våra samhällen har i dag om vi enbart vore inställda på att förgöra varandra. Den djupaste känsla som alla människor har är därför en önskan om gemenskap. Det vanligaste utfallet av en diskurs är därför att den skapas för att undvika att en person, en dominerande grupp eller många deltagare känner oro.

Denna inställning är förstås "av godo" i många fall, men till stor nackdel för gemenskapen i de fall då det finns faktiska yttre omständigheter som det är fullt realistiskt att oroa sig för. Då borde diskursen i stället röra sig mot områden där man gemensamt kan "formulera hotet" och göra något för att förändra situationen. Om detta inte sker skapas än mer oro och frustration, som i sin tur blockerar möjligheterna att samtala om det man borde samtala om. Ett alternativ är att man väljer lösningar som är en "flykt" genom att de är orealistiska. För några medlemmar kan situationen kännas så desperat att den enda lösningen för att återfå en känsla av potens, är att handla självdestruktivt eller destruktivt mot de övriga. Detta förvärrar naturligtvis i sin tur känslan av oro hos alla övriga, och genererar då ännu fler desperata handlingar.

De tänkbara alternativen och lösningsformerna är många fler än jag här nämner. Det bör emellertid påpekas att det inte är faran i sig som måste

lyftas upp genom diskursen utan den gemensamma möjligheten att kunna hantera den. Att skrämna människor med vargen kan många göra. Att visa på en väg ut ur svårigheterna är få förunnat. Men även sådana förslag kan skapa oro eftersom de riskerar att omintetgöra den vanemässiga diskurs som dittills stabiliserat situationen.

Jag och min kollega Monica Hane blev en gång tillfrågade om vi i en förening av kompetenta forskare, handledare och konsulter ville komma och berätta om vårt sätt att tolka Kurt Lewins tankar och arbetssätt på deras konferens. Kurt Lewin var en psykolog som flytt nazisterna under andra världskriget och därefter arbetade i USA. Han var djupt engagerad i demokratifrågan och den person som var anledningen till att man bildade National Training Laboratories i USA som genomförde ett stort antal laboratorier i mänsklig samverkan överallt i världen. I Sverige kallades några av dessa UGL. För de konsulter och handledare som vi mötte var området som just Lewin ägnat sig åt, mycket relevant.

Vi skulle både hålla föredrag om, och också demonstrera, vårt arbetssätt – "Human Inquiry" – hämtat från Lewin. "Human inquiry" är en forskningsaktivitet där vi utforskar situationen tillsammans med de berörda. Vi sitter alltså inte som flugor på väggen och observerar. Vi får erfarenheter av situationen i organisationen genom att aktivt delta i de interaktiva handlingar som skapas mellan deltagarna och mellan deltagarna och oss. Vi får därmed en direkt personlig, "på kroppen", erfarenhet av vilka diskurser som kan och inte kan skapas och har då anledning att fundera över vad som gör att de blir som de blir.

Vi genomför därför gemensamma samtal, vi dokumenterar dessa för att kunna referera till diskursen som sådan, och vi skriver i efterhand och i kontakt med deltagarna en reflektion över vad vi upplevt, och vad vi personligen tycker att vår medverkan visat oss. Ambitionen är inte att ge förslag till lösning utan att "spegla" diskursen så att deltagarna kan förändra den, och därmed komma tillrätta med sina svårigheter.

Vi hade på förhand informerats om att organisationen drabbats av svårigheter och att konferensen därför hade inriktats på att överlägga om hur man inom var och en av de olika lokala avdelningarna bättre skulle kunna hantera dessa och göra den totala verksamheten mer framgångsrik. Planeringskommittén hade i denna anda valt ut ett antal diskussionsämnen som exempelvis handledning, etik, kvalitetskontroll, ledarskap, dokumentation, utveckling av teori och metod etc. Tanken med konferensen

var att man gemensamt skulle diskutera hur man kunde effektivisera arbetet med hjälp av dessa tekniker.

Vi deltog i planeringskommitténs möten, höll en allmän presentation och genomförde två gemensamma samtal med hela gruppen under två förmiddagspass. Eftersom man skulle tala om instrumentella och för organisationen mer interna frågor under resten av konferensen hade vi valt att för vår demonstration, och vårt föredrag, fokusera det gemensamma samtalet på strategiska frågor i organisationens relation till omvärlden som exempelvis; på vilket sätt anser du att ert arbete gör skillnad i omvärlden, vilka nya teorier och tankeriktningar tycker du att ni gemensamt behöver ta hänsyn till och vilka nya och mer komplexa sätt att samarbeta med kunden anser du att ni behöver utveckla för att lyckas bättre. I vår anda av "human inquiry" handlade det således om att gemensamt inventera deltagarnas olika uppfattningar om den omvärld man vände sig till och hur man ansåg att man kunde få bättre inflytande i denna.

På pappret var detta en perfekt och logisk plan. I praktiken bemöttes vi synnerligen respektlöst, ohövligt och ovänligt, när vi inte blev direkt negligerade. Samtalet om verksamhetens roll i omvärlden väckte inget intresse. Det blev intetsägande och meningslöst. Vad som däremot tog upp mycket tid var hur olika grupper ansåg sig ha blivit kränkta av att ledningen inte tagit hänsyn till deras olika synpunkter och praktiska förutsättningar att delta. Grupperna ansåg att deras enskilda problem och svårigheter borde ha blivit uppmärksammade tidigare och legat till grund för planeringen. Planeringskommittén borde alltså ha betett sig annorlunda. Men man borde framförallt inte bjudit in oss som var främmande element och som uppenbarligen "störde" den etablerade ordningen och introducerade nya och obegripliga principer som absolut inte "passade in" i deras värld. Man hade naturligtvis rätt. Mötet blev av detta skäl misslyckat.

I den situation de befann sig kunde ingen se att vi kunde vara till någon hjälp. Man ansåg att vi, liksom planeringskommittén, inte hade fattat vad de behövde. Helt rätt. Men deras bemötande av oss visade också på något annat. Vi var ju människor och respektabla personer precis som de. Det fanns ingen anledning att ett missförstånd gällande vår medverkan inte skulle kunna ha retts ut. Men så blev det inte.

Deltagarnas oro, oförståelse för, och bristande förmåga till interaktivt handlande både med personer som kom utifrån och med varandra om de svårigheter som verksamheten brottades med lade hinder i vägen. Man fastnade i att trösta och kritisera varandra. Detta lärde vi oss. Sådana

påpekanden skulle, om förhållandena så medgivit, kunnat vara en grund för framtida åtgärder för att komma tillrätta med organisationens grundläggande problem.

Originaltext

<http://www.bengtharry.me/?p=2561>