

NÄR KÄNSLORNA TAR ÖVER

ANITA BECKMAN OCH CARINA KULLGREN

Föreläsningssalen fylls långsamt på. Vissa hejar glatt och ser förväntansfulla ut när de kommer in genom dörren. Andra ser ner i golvet och visar med sitt kroppsspråk att de hellre vill vara någon annanstans. De sätter sig längst ner i salen. Armar i kors, sträckta ryggar med blicken rakt fram. Vissa intar rummet med pondus och självklarhet, medan andra nästan smyger sig in. Stolar som skrapar, prassel med papper och anteckningsblock. Några viskar tyst. Stämningen är nästan lite högtidlig.

Sedan några år tillbaka jobbar vi med genus- och jämställdhetsfrågor på vårt eget lärosäte. Vi undervisar studenter, men vi kompetensutvecklar också olika kategorier av anställda inom organisationen. Jämställdhet är alltså en känslig fråga, laddad med många känslor och betydelser. En laddning som oundvikligen följer med in på seminarier, workshops och föreläsningar, och som ofta innebär en pedagogisk utmaning – inte minst när det kommer till att fortbilda anställda.

Vi sätter på tekniken och föreläsningen rullar igång. Jämställdhet inom akademien. Alla vet vad det handlar om, och i takt med att salen fyllts på med publik har den förvandlats till en arena för förhandlande. Är ämnet verkligen relevant? Har vi inte viktigare problem att lösa? Eller kanske: vem blir jag inför mina kollegor om jag visar mig alltför entusiastisk? Ett försiktigt sorterande av vibbar, intryck och känslor. Nyfikenhet och intresse blandas med stänk av skepticism, och, kanske, trötthet? Har vi inte pratat färdigt om jämställdhet nu?

Ofta flyter det ändå på ganska bra vid den här typen av utbildningstillfällen. Åtminstone till en början. De flesta i publiken brukar vara positivt inställda, och lyssnar intresserat. Tankar formar sig, kroppar slappnar av. Känslan i rummet stabiliseras. Någon delar med sig av sina erfarenheter.

Andra fyller i. Nickar. Känner igen sig. En del sitter tysta och är svårare att avläsa. En del – oftast ett fåtal – är inte alls positiva. Det är som att innehållet i föreläsningen väcker allt större frustration i takt med att den pågår – och till slut bara måste känslorna hitta en väg ut. Frustrationen kan ta sig många uttryck. Allt från kraftfulla och direkta känslouttryck till mer subtila antydningar om att ojämställdhet inte existerar – och, ibland, mer ”torra” påpekanden på detaljnivå. Något fragment som slumpmässigt plockas ut ur helheten, någon referens som stavats fel eller statistik som vi förmodas ha missförstått, allt för att underminera det egentliga budskapet, och därmed också oss som budbärare. När den här typen av ifrågasättande sker, så sker också saker i rummet. Om det inledningsvis fanns en något försiktig och inväntande hållning så väcks nu betydligt mer ”bråkiga” känslor till liv. Situationen osäkras och föreläsningen förvandlas till någon slags drabbning.

I takt med att den här typen av drabbningar, eller situationer, lagt sig ”på hög” har också behovet av att försöka förstå dem ökat. Vi placeras i en skamfylld position, och efteråt skäms vi för att vi skäms. Varför reagerar vi som vi gör? Vad är det egentligen som händer i rummet? Det är några av de funderingar som denna autoetnografiskt inspirerade text kommer att handla om (jämför Ellis 2004).

Känslors kraft

En tankegång som kanske kan hjälpa oss är den som handlar om känslornas roll och betydelse i den här typen av maktspel. Kroppar, materialitet och känslor är ofrånkomligen närvarande i alla pedagogiska situationer, och åstadkommer därmed alltid affektiva rörelser (Åkesson 2019). Känslor är något som finns och sprids mellan människor. När de ges uttryck, sätts i rörelse, då blir de en kraft som påverkar det som sker och kan, exempelvis, bidra till att rådande normer och strukturer reproduceras, eller förändras (Ahmed 2004). Utifrån en sådan tanke blir det kanske möjligt för oss att lite bättre förstå de effekter som känslor kan ha, dess sociala och politiska dimensioner?

Vi är alla påverkade av andra kroppar, känslor, materiella objekt, minnen, erfarenheter och för att kunna hantera de här typen av situationer räcker det inte med att förstå vad människor *säger*, utan vi behöver också förstå vad känslorna gör med oss i rummet. Som akademiker har vi dock fått lära oss att skilja på intellekt och känslor, att förstå dem som varandras absoluta och uteslutande motsatser (jämför Åkesson 2019). Diskussioner kring temat är i stort sett obefintliga, trots att alla vet att varje undervisningssal och seminarium sjuder av känslor, både uttryckta och undertryckta. Vi förnekar dem bara, tar dem inte på allvar. Det är lite skamligt och oprofessionellt att vara

känslösam (jämför Bränström Öhman och Livholts 2007). När känslor varken erkänns eller diskuteras så får vi heller ingen träning i att förstå vad som händer när de bubblar upp till ytan, och därmed kan vi heller inte använda oss av dem på ett konstruktivt och pedagogiskt sätt.

Det händer saker när ett rum plötsligt behärskas av en massa olika, och ofta motstridiga, känslor som triggats igång. Stämningen blir påtagligt laddad, i det närmaste fysisk. Alla påverkas, kroppar ändrar ställning och hållning, blir spända och mer fokuserade. En scen är satt – och att deltagarna upplever att de måste reagera på det som händer är tydligt. Ta ställning, alliera sig med den eller de som agerat, eller ta avstånd, och ibland också uttryckligen säga emot. Och som budbärare av idén om jämställdhet befinner vi oss mitt i den skottlinjen. Gång på gång.

Så står vi där igen

Även om det bara är en enskilda individ som ger uttryck för ett ifrågasättande genom uttalanden eller kroppsspråk – ofta bägge delarna – så växer motståndet i styrka när de frisläppta känslorna börjar cirkulera och ta över rummet. En individs agerande utvecklas ofta till kollektiva handlingar, aktiverade och understödda av de tolkningar som känslorna förmedlar. Ett kollektivt motstånd skapas.

På ett ögonblick har stämningen i rummet ändrats. En känslösörja har rörts upp, och nu verkar alla plötsligt börja tvivla, osäkra på vad de hitintills upplevt. Kanske är det inte så relevant med jämställdhet ändå? Någon skruvar på sig i stolen. En annan sitter tyst och lite sammanbiten, men med en hållning som säger att det är bra att någon äntligen visar var skåpet ska stå. Under några sekunder står vi som handfallna där framme vid tavlan, som förlamade. Kortslutning i hjärnan. Hittar inga ord. Suck. Det som gick så bra. Vi som trodde att vi hade koll.

Känslor binder samman individer med varandra när de iscensätts och upprepas. De sätter oss människor, våra minnen och erfarenheter i rörelse. De kan delas, och skapar så ett upplevt ”vi”. De situationer som vi beskriver här kan tolkas som att vi drabbas av de negativa känslor som redan finns etablerade kring jämställdhet som kopplas samman med feminism som i sin tur sedan kopplas till bilden av den ”manshatande rödstrumpan” (Wahl med flera 2008). Betydelsen är alltid-redan-där eftersom tolkningarna redan är gjorda, gång på gång, tills de etablerat sig som ”sanningar” – ”sanningar” som klibbar sig fast på oss därframme vid tavlan. Det är svårt att värja sig mot denna

figur, eller fantasi, som placerats på scenen. Positionen är snäv, entydigt negativ och inte sällan obekväma.

Allas blickar riktas mot oss. Alla väntar på en reaktion. Lite som att ingå i ett socialt experiment, en scen som ska intas gång på gång för att låta sig prövas. Kommer vi att ge svar på tal eller kommer vi att överkompensera genom att vara extra vänliga och tillmötesgående? Svettiga känslor av skam och otillräcklighet, men också uppgivenhet. Hur ofta har inte flödet avbrutits så här? Allt bara dör. Men vi är inträngda i ett hörn. Bilden av den arga feministen klibbar sig fast, hon, den besvärliga, the partykiller, och här står vi, utan att kunna frigöra oss från våra egna skuldkänslor. Vad är det för fel på oss? Borde vi inte vara mer rutinerade vid det här laget?

Vi lyssnar. Vi känner in. Vi ler.

Hur många gånger har vi inte varit på den stationen? Hur många gånger har vi inte stått där, som fångna i ett snävt, dallrande känslorum? Fångna, då de uppkomna känslorna så tydligt begränsar och styr vad som kan sägas och göras i rummet. Vi förväntas reagera och svara upp mot situationen, men våra reaktioner är starkt villkorade – utifrån vår klämda position. Andra normer och värderingar än de vi försökt förmedla dominerar, eller utmanar i alla fall till den grad att vi hela tiden tvingas förhålla oss till dem. Så vi brukar genast börja balansera, bemöta utan att bekräfta, iakttar förloppet, försöker febrilt hitta en tolkning som kan bli gemensam så att vi kan gå vidare. Fortsätta framåt, tillsammans. Vi bemöter i princip alltid ifrågasättanden och motstånd med artighet och mildhet, trots att vi känner oss starkt ifrågasatta i vårt yrkesutövande. Kanske för att ta ansvar – för ämnet, situationen, deltagarna, oss själva?

Alla i rummet måste bli hörda, alla måste landa mjukt.

I situationen vädjar vi alltid till ett rationellt subjekt, men adresserar egentligen ett irrationellt subjekt fyllt med, förmodat, motstridiga känslor. Viljan att "skjuta budbäraren" skapar en så stark känslomässig laddning i rummet att en mer intellektuell diskussion omöjliggörs. De nyanser, aspekter och den komplexitet som bör vara det som utreds, enligt normen för det akademiska samtalet, vittrar ihop till en ilsken liten känsloklump. När så sker blir det stopp i processen. Ju mer vi vädjar till ett rationellt subjekt, desto större är risken att förhandlingen går förlorad. Den som gör motstånd och ifrågasätter har nämligen sällan något att förlora i förhållande till oss. Spelreglerna, de akademiska ramarna, är redan satta och vår enda möjlighet är att förse mot-

ståndaren med ännu mer utförlig statistik eller ännu fler forskningsresultat. Men vi tycker inte att vårt pedagogiska uppdrag handlar om att överbevisa genom fakta, så vi väljer att inte anamma de spelreglerna. Det blir ett *catch 22*. Visar vi oss ödmjuka och lyhörda, så riskerar vi att upplevas som svaga och då är det fritt fram att fortsätta underminera. Och visar vi oss självsäkra och överlägsna rent kunskapsmässigt eller – gudförbjude – raljerande över en mindre genomtänkt kommentar, ja, då diskvalificerar vi oss inför oss själva och våra egna ideal.

Hjälp, kör vi över andra? Kanske är det bra att backa lite då, runda av kanterna, låta bli att framhärda? Men samtidigt vill vi ju så fruktansvärt gärna få alla att se, att förstå.

Ibland upplever vi att vi förväntas personifiera den ”manshatande rödstrumpan” och då är det inte längre ojämsliddheten som är problemet, utan då är det istället *vi* som är det. Just detta borde kanske få oss att se andra möjliga förståelser: är det verkligen – eller enbart – *budskapet* som kritiken riktas mot? Eller är det kanske vår egen privilegierade position – i relation till en del av deltagarna åtminstone – som pekas ut och ifrågasätts? Är det vi själva som matar tvivlarna med ammunition? Vi står ju där och tar oss tolkningsföreträde, vi talar om hur saker är och borde vara – med många års studier som grund och legitimitet, och med teoretiska perspektiv som är okända för många i publiken. Då är det förstås lätt att känna sig överkörd, inträngd, speciellt om det vi säger upplevs som ett normativt ”betongblock”. Inget att förvånas över. Vi blir påmind om vår överordnade position, att vi riskerar att tysta andra – och det kan vi gott ha. Samtidigt vill vi inte tvingas inta roller som vi inte identifierar oss med, men de kommer, så att säga, med på köpet.

Hur vi än gör så har vi rumpan bak.

Vem gör vi detta för?

Vårt uppdrag är att presentera teorier och forskning om genus och jämställdhetsarbete, ofta ur ett normkritiskt perspektiv. Det är det vi gör i rummet. När känslorna kommer i svallning skakar deras kraft om förutsättningarna för vårt och andras ansvar och mandat. Vi undermineras i vårt uppdrag när ifrågasättarna påpekar att den forskning som presenteras inte är godtagbar forskning. När vi bjuds in att föreläsa om ojämlikhetsmönster inom akademien på villkor att vi *inte* pratar om kön. När det påpekas att vi inte borde fokusera på problemen, utan istället presentera *positiva* exempel. Att vi inte ska börja med teorierna och ta de empiriska exemplen efteråt – för att nästa gång bli uppmanade att göra tvärtom. Variationerna är oändliga.

Motståndet kan förstås som ett försök att frånsäga sig ansvar för de snedvridna villkoren, och det verkar finnas en allmänt spridd acceptans för känslomässiga reaktioner på de krav och utmaningar som ett förändringsarbete innebär. Som att känsloutbrotten och ifrågasättandet ingår i paketet. Om ingen med överordnad rang markerar mot det olämpliga med denna typ av maktspel så riskeras inte heller några sanktioner. Så där står vi. Samtidigt är det inbyggt i fenomenet att vi som representanter för jämställdhetsidén ska svara upp mot situationen på ett exemplariskt sätt, att vi ska lugna, tassa på tå, som att gå på krossat glas. Och ja, vi går lydigt in i rådande köns- och lärarroll av rädsla för att framstå som alltför utmanande eller, kanske, obegripliga. Vi tar ansvar, men upplever inte att vi har någon formell legitimitet. Den akrobatiska diplomatin är vad som återstår.

Att vara Kvinnan, Pedagogen, Humanisten, Morsan som skyddar och lindar in i bomull.

Att arbeta med kompetensutveckling i relation till jämställdhetsintegrering innebär inte sällan att bli bemött som en representant för regeringens politik – vilken vi delvis är kluvna till – och också som en del av organisationens linjestruktur – vilken vi inte tillhör. Men i kraft av det vi faktiskt gör, riskerar vi att framstå som ett slags jämställdhetsentreprenörer. Det blir så vårt entreprenöriella ansvar att bära upp och genomdriva förändringen. Trots att vi arbetar på uppdrag, så riskerar vi också, samtidigt, att bli politiserade. Sedda som politiska aktivister som talar i egen sak.

Vilka är vi egentligen? Vilka blir vi när vi står här framme och tjarar om jämställda villkor inom akademien? Är vi gisslan i ett drama som heter Jämställdhetsintegrering? Är vi statligt anställda alibin?

Organisationer drar fördel av de jämställdhetsinsatser som görs i den mening att de kan visa upp siffror och dokument som bevis på seriositet, och på vissa framsteg. Men om organisationen i fråga inte tydligt träder fram och tar ägandeskapet så förskjuts ansvaret neråt, till de som har i uppgift att försöka genomföra förändringar i praktiken. Situationen skapar uppenbarligen utrymme för både ansvars- och skuldöverföring. Känslorna skapar, så att säga, legitimitet.

Att tala, men samtidigt hålla tyst

Motstånd och ifrågasättanden kan också ha en stabiliserande sida. Beroende på sammansättningen av gruppen, hierarkier och intensiteten i de känslor

som cirkulerar, kan en begränsning av möjligheterna att tala och agera bli så kraftfulla att det enda som återstår är tystnad – även för oss. Känslor riskerar att blockera andra logiker och tankestrukturer och kan därför fungera som effektiva ”sköldar” som resulterar i icke-händelser – eller till och med i ett förstärkande av strukturerna – snarare än i förändring.

Ett exempel på en sådan förstärkning kan vara när någon av överordnad rang följer upp en ifrågasättande kommentar eller ett känsloutbrott med att lugnt och sakligt först uttala sitt starka stöd och engagemang för jämställdhet, för att sedan komma till ordet ”*men*” – ett men som ofta bygger på egna meriter och subjektiva observationer, och som, i slutändan, medvetet eller omedvetet, resulterar i ett förnekande av att ojämställdhetsmönster alls existerar. Det är en sak att stå framme vid tavlan och hantera explicita, och ibland mycket kraftfulla ifrågasättanden, en annan är att hantera implicita sådana.

Avvisandet är så subtilt, ja, är det ens ett avvisande? Vad är det egentligen? Och vilken del av det som sägs ska vi reagera på?

Vi riskerar att uppfattas som snåla eller ouppmärksamma om vi inte tar fasta på den del av uttalandet som faktiskt *är* positivt och bekräftande. I stunden överväger vi olika alternativ, olika sätt att bemöta, men vi väljer oftast att blunda för avvisandet och inte stöta bort, utan istället hålla kvar möjligheten att kanske, möjligtvis, ändå, till slut, nå fram.

Vid den här typen av subtila och mer motsägelsefulla uttalanden från överordnade kämpar många i publiken mer tydligt med sin ambivalens – precis som vi själva gör. Avvaktande kroppar, knappt synliga rörelser i rummet. Ängsliga blickar som söker varandra, huvuden som vänds ut mot fönstren. De som tvivlat på föreläsningens relevans kan hursomhelst nu lugnt luta sig tillbaka. De slipper ta ställning. Medan de som *kunde* ha protesterat och blivit ett stöd, tystnar. Tystnadskulturen som något osynligt, som små, små flagor som virvlar runt i luften och som vi alla andas in, osynliga, men ack så närvarande. Att tala nu kräver definitivt ett mycket större mod. Tystnaden sänker sig i rummet, diskussionen dör ut. Ordningen återställd.

Vi blir så trötta. Så in i benmärgen trötta.

När kontrollen över tal och förnuft brister så artikuleras oviljan att erkänna könsstrukturer och att göra något åt dem. Men samtidigt kan ifrågasättanden och känsloutbrott kanske förstås som ett slags erkännande av de missförhållanden som pekats ut? De känslomässiga reaktionerna kan då indikera att problemen finns där, men att de inte har uttalats, i alla fall inte i offentliga

sammanhang eller inför en större samling anställda. Men eftersom erkännandet inte är frivilligt, utan kommer av bristande känslokontroll, så blir det bara ett halvt erkännande. Den egna delaktigheten i upprätthållandet av jämställdhet förblir osynlig, eller nertryckt.

Vissa uppfattar nog talet om jämställdhet som ett ifrågasättande av de kunskapsteoretiska förgivetta ganden och den självbild som de byggt sina karriärer på. Att vi som budbärare blir ifrågasatta och skamliggjorda på det sätt som sker, kan därför förstås som ett skydd av det egna jaget, den egna världsbilden. Vi är trots allt inne och petar på människors rottrådar. Vi har mage att påstå att de fördelar som vissa av oss åtnjuter delvis har möjliggjorts av informella privilegiestrukturer, snarare än av enbart formella meriter. Så klart att det är känsligt. De flesta av oss skriver under på ambitionen att skapa rättvisa och social inkludering så länge som det uppfattas som problem skapade någon annanstans, och av andra. Men när det kommer till faktiska förändringar blir det svårare. Vi försöker lägga ansvaret på oss alla, medan vissa försöker lägga det på oss. Där har vi den gordiska knuten.

Känslor som möjlighet

Föreläsningssalen töms på publik. Någon kommer fram och tackar för en intressant förmiddag, en annan dröjer sig kvar för att småprata lite. Sedan släcker vi ner och stänger dörren efter oss. Nu var det över för den här gången. Medan vi går korridoren fram försöker vi muntra upp varandra. Snusförnuftigt säger vi: "men så fint ändå att känslorna kommer upp till ytan... ja, för då händer det ju något i alla fall".

De känslprocesser som diskuteras här riskerar att skapa konflikter och hinder för jämställdhetsarbetet inom akademien. Men det är också bra att känslor kommer i rörelse, då de skapar ett slags produktiva revor. Rörelsen och svajigheten som uppstår illustrerar en dynamik som kan peka framåt. Laddade situationer i vilka tal, kroppar och ageranden som konfronteras innebär sannolikt att vi börjar "slitas" mellan olika normsystem, och att detta i förlängningen skapar fler och parallella förståelser. Upphettade diskussioner kan bidra till en pendling mellan att å ena sidan hålla fast vid det naturaliserade och trygga, och å andra sidan till att börja problematisera rådande mönster och fundera på vem man själv är i detta. Skapa glipor ur vilka något kan börja växa.

Vi tar ändå steg framåt, kanske "myrsteg", men ändå.

I den här texten har vi fokuserat på ifrågasättanden, på det som gör det trott att arbeta med jämställdhetsfrågor, men vi har för det mesta många

allierade i rummet. Vi ser också hur fler och fler ser problemen med ojämställdhet inom akademien, och har börjat agera. Frågan tas på större allvar och har landat på ett tydligare sätt.

Det här är inga nyheter, förstås. Alla som jobbat med jämställdhetsarbete har gjort samma erfarenheter – det böljar fram och tillbaka, förutsättningar och situationerna varierar, och det är tröttsamt. Tröttheten är ett påtagligt problem, och känsloladdningar och utbrott gör det hela än tyngre, inte minst som vi verkar vara så ovana, och konstant oförberedda på att förstå och hantera dessa. Kanske är det bara naivt och ogenomtänkt att ta på sig ansvar för utbildning av olika kategorier av anställda, formellt och informellt över- och underordnade? Kanske underskattar vi de krafter som en organisation utgör – frusna ideologier, månghundraåriga maskulint präglade strukturer, relations- och beroendemönster, tystnadskultur och andra mekanismer som upprätthåller etablerade strukturer? Självklart är det som bäddat för den typ av situationer och ifrågasättanden som vi försöker belysa här.

Jämställdhetsintegrering är en pågående process. För att åstadkomma jämställdhet i organisationer är det nödvändigt att gå från fina värdeord och policys till handling. Att föra in frågan på policy-nivå är en sak, men när det är dags att gå från ord till handling kommer saken in i ett mycket kritiskt skede. Känslorna sätts i rörelse på allvar. Och den kraften är lika välkommen som oundviklig. Möjligheterna bor i de produktiva revorna, och därför går det inte att hoppa över den delen av processen. Känslorna är en del av lösningen.

Referenser

Ahmed, Sara (2004) *The cultural politics of emotion*. Edinburgh: Edinburgh University Press.

Bränström Öhman, Annelie och Livholts, Mona (red) (2007) *Genus och det akademiska skrivandets former*. Lund: Studentlitteratur.

Ellis, Carolyn (2004) *The ethnographic I. A methodological novel about autoethnography*. Walnut Creek, C A: AltaMira Press.

Wahl, Anna, Edwards, Maud, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, Linghag, Sophie och Rönnblom, Malin (red) (2008) *Motstånd och fantasi. Historien om F*. Lund: Studentlitteratur.

Åkesson, Emilia (2019) Hur kan kroppsmateriella perspektiv bidra till den normkritiska pedagogiken? Björkman, Lotta och Bromseth, Janne (red) *Normkritisk pedagogik*. Lund: Studentlitteratur.

Anita Beckman

FD etnologi, lektor i kulturvetenskap

E-post: anita.beckman@hv.se

Carina Kullgren

FD etnologi, lektor i kulturvetenskap

E-post: carina.kullgren@hv.se