

**Diplomuddannelsens afgangsprøjt  
Hærens Officersskole**

***”Når der er forskellige køn, hæver det niveauet”***

af Brian Jacobsen  
manr: 432812  
120690



Vejleder: Rikke Haugegaard  
Institut: ILO  
Anslag: 105.722

## **Abstract**

This project's aim is to investigate the behaviour of conscripts in regard to the integration and cooperation of women and men in the Danish Defence.

Considering this the problem formulation for this project is as following:

- *How can the common accommodation of the sexes contribute to a better cooperation and integration of women in the army?*

This project uses Etienne Wenger and Pierre Bourdieu to uncover the ways the conscripts interact and how the common accommodation effects the way they interact and change their view on the opposite sex. Findings shows that the habitus of the conscripts change when men and women are forced to live together and their way of thinking about the other sex changes to a mind-set of colleagues where their self-image is first and foremost as colleagues, second as men and women.

Herzbergs two-factor theory is used to analyse the conscript's motivation and what effect the common accommodation has in regard to both sexes motivation.

Findings shows that the conscripts are motivated by recognition from the opposite sex and supervisors. The praise or critique from supervisors and colleagues motivates the conscripts to perform even better. Furthermore, the analysis showed that if the recognition also included a prize to show the colleagues the motivation was greater. All this combined shows how the accommodation of men and women together forces integration and cooperation of women in the army.

The analysis also uncovered how the women's situation in regard to their contract is used as an excuse for the men to insinuate that the women can stop whenever they want and the men have to stay and complete their period of service.

Further work of this subject could be the study of how the women's contract and the way men addresses this, effects the women motivation for their service in the army. Another subject could be an analysis of how common accommodation effects the group development.

# Indholdsfortegnelse

<b>INDLEDNING .....</b>	<b>4</b>
<b>Problemfelt.....</b>	<b>6</b>
<b>Problemformulering.....</b>	<b>7</b>
<b>Afgrænsning .....</b>	<b>7</b>
<b>Opbygning af opgave .....</b>	<b>8</b>
<b>METODE OG TEORI .....</b>	<b>10</b>
<b>Sammensætning af fokusgrupperne .....</b>	<b>11</b>
<b>Interviewguide .....</b>	<b>12</b>
<b>Positionering.....</b>	<b>13</b>
<b>Anonymitet:.....</b>	<b>14</b>
<b>Transskribering .....</b>	<b>15</b>
<b>Temaopdeling af empirien .....</b>	<b>15</b>
<b>Kritik af empiri .....</b>	<b>16</b>
<b>Reliabilitet:.....</b>	<b>16</b>
<b>Generaliserbarhed .....</b>	<b>16</b>
<b>Validitet: .....</b>	<b>17</b>
<b>Fysiske omgivelser under interviews.....</b>	<b>18</b>
<b>Gennemførelse af interviews .....</b>	<b>20</b>
<b>Teori .....</b>	<b>21</b>
<b>Etienne Wenger - Praksisfællesskaber .....</b>	<b>21</b>
<b>Milliken &amp; Martins .....</b>	<b>22</b>
<b>Herzbergs to-faktor teori.....</b>	<b>23</b>
<b>Pierre Bourdieu, habitus.....</b>	<b>26</b>
<b>Fravalg af teori .....</b>	<b>27</b>
<b>ANALYSE.....</b>	<b>28</b>
<b>Delkonklusion: .....</b>	<b>35</b>
<b>Søskende relationer.....</b>	<b>36</b>
<b>Delkonklusion.....</b>	<b>42</b>
<b>Motivation.....</b>	<b>43</b>
<b>Delkonklusion.....</b>	<b>50</b>
<b>KONKLUSION .....</b>	<b>51</b>
<b>PERSPEKTIVERING .....</b>	<b>54</b>
<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>56</b>
<b>Citerede værker .....</b>	<b>56</b>
<b>BILAG .....</b>	<b>57</b>
<b>Bilag 1 Iværksættelse af fælles indkvartering af kvinder og mænd under Hærens Basisuddannelse ved Ingeniørregimentet og Trænregimentet .....</b>	<b>57</b>
<b>Bilag 2 Kønsfælles indkvartering .....</b>	<b>59</b>
<b>Bilag 4 Interviewguide VPL.....</b>	<b>60</b>
<b>Bilag 5 Interviewguide BM .....</b>	<b>62</b>

## INDLEDNING

Forsvaret har historisk altid været en mandsdomineret verden, hvor krig og død altid har været tæt forbundet med soldaternes dagligdag. Siden indførelsen af værneretten, har kvinder haft mulighed for på lige vilkår og rettigheder, at aftjene deres værneret sammen med mænd i forswarets enheder. Siden 2016 har kvinder og mænd i hærens basisuddannelse, levet sammen på indkvarteringsstuer, som led i forswarets mangfoldighedspolitik. Ikke kun i hærens basisuddannelses enheder bor kvinder og mænd sammen, men også i hærens reaktionsstyrkeuddannelse, bliver mænd og kvinder nu også indkvarteret fælles og ender dermed at bo under hele deres uddannelse, fra værnepligtige til konstabler, med at bo på stuer sammen med personer fra det andet køn. Forsvarets kernekompetence til at bekæmpe en modstander har ikke ændret sig siden indførelsen af værneretten og den fælles indkvartering, ej heller virker det til at kulturen har ændret sig, til trods for en hverdag hvor flere og flere kvinder rekrutteres til forsvaret. Hvad er effekten af den kønsfælles indkvartering og hvorfor har den en effekt? Dette forsøger projektet at give svar på, hvordan de værnepligtige oplever den kønsfælles indkvartering og hvorfor de oplever den som de gør.

I 2015 indledte Hærstaben to projekter, hvor Trænregimentet og Ingeniørregimentets basisuddannelser, indkvarterede mænd og kvinder fælles, med inspiration fra Norge, hvor studiet "Forsvaret: Ligestillingens fortropp, baktropp & kamparena" (Kimmel 2014) viste at der havde været "afsexualisering" blandt de værnepligtige. Ydermere viste studiet, at kvinder i Norges forsvar i større grad følte sig som en del af fællesskabet, ved at blive indkvarteret på samme stuer som de mandlige værnepligtige. På baggrund af de to pilotprojekter der blev gennemført i 2015, blev det besluttet af hærstaben, at indkvartere resten af hærens værnepligtige, på kønsfælles stuer nærmest med øjeblikkelig virkning jf. bilag 1 og bilag 2. Inspirationen til dette projekt og emnefelt, stammer tilbage fra min egen tid som værnepligtig, hvor jeg oplevede en meget kønsopdelt deling, hvor der meget tydeligt var to grupperinger i delingen, de tre stuer med drenge og så pigestuen. Det samme oplevede jeg da jeg var færdig på sergentskolen og blev gruppefører. Igen var der drengestuerne og pigestuen, der følte sig mere eller mindre ekskluderet. Det var meget tydeligt at disse opdelinger mellem mænd og

kvinder, gjorde at man i fritiden ikke talte sammen, men udelukkende omgav sig med personer af samme køn. Mit sidste hold som gruppefører var det første hold med kønsfælles indkvartering i min enhed, og her oplevede jeg for første gang, at der ikke var en opdeling i grupperingen af drenge og piger. Dog har jeg haft begrænset kontakt med de værnepligtige på mit sidste hold, hvilket bl.a. har været en del af min nysgerrighed og undren omkring tiltaget, da jeg ikke helt præcist med mine egne øjne, har oplevet effekten af den kønsfælles indkvartering.

Projektet er baseret på fokusgruppeinterview udført i perioden 25 september 2017 og 04 oktober 2017 på Garderhusarregimentets Hesteeskadron på Antvorskov kaserne og på Skive kaserne ved Ingeniørregimentets værnepligtsbataljon. Metoden der er anvendt til dette projekt er den kvalitative metode med udgangspunkt i fokusgruppeinterview af de direkte implicerede i den kønsfælles indkvartering; de værnepligtige, både mænd og kvinde, samt deres befalingsmænd.

Interviewene viste at de værnepligtige i stor grad var tilfredse med den kønsfælles indkvartering. De værnepligtige kunne i høj grad fortælle hvordan det motiverede dem at bo sammen med personer fra det modsatte køn. Interviews bar også præg af, at begge køn havde opnået en bedre forståelse for det modsatte køn og at dette kunne bruges i deres videre arbejde i værnepligten. Flere steder går det igen, at på grund af den kønsfælles indkvartering, tænker de værnepligtige på hinanden som søskende. Projektet fandt også ud af, at værneretten bliver brugt negativt mod kvinderne.

Intentionen med dette projekt var at klarlægge hvordan de værnepligtige oplever den kønsfælles indkvartering og hvordan denne bl.a. påvirker deres og motivation. Ydermere har projektet haft til formål at skulle afdække hvorfor den kønsfælles indkvartering virker så godt. Dette projekt viser at den kønsfælles indkvartering er med til at integrere kvinderne i enheden og lærer medarbejderne at bruge hinandens forskellige kompetencer.

Jeg håber dette projekt kan være med til at værnepligtsenheder fremover anvender en mere analytisk tilgang til ledelse af delingerne og aktivt vil anvende de punkter der fremgår af analysen, til at sørge for, at den kønsfælles

indkvartering fortsat kan være en succes. Jeg ønsker ligeledes at dette projekt kan medvirke til at klarlægge og give input til, hvordan den kønsfælles indkvartering og integration af kvinder i forsvaret kan videreudvikles og virke som inspiration til andre projekter der omhandler den kønsfælles indkvartering og integrationen af kvinder i forsvarets enheder.

### **Problemfelt**

En omstændelig søgning på FIIN og kontakt til Værnsfælles

Forsvarskommando Hærstaben, har resulteret i indsigt i det overordnede formål med kønsfælles indkvartering. De tre formål der er med kønsfælles indkvartering fra Værnsfælles Forsvarskommando er:

- At skabe et miljø der udvikler og forstærker relationerne imellem kønnene
- At fjerne fokus på forskellene mellem kønnene
- At øge hvervningen og specielt fastholdelse af de kvinder, som starter på hærens basisuddannelse jf. bilag 1 og bilag 2.

På baggrund af ovenstående formål givet af Hærstaben, ønskes det at undersøge om den kønsfælles indkvartering har den ønskede effekt og i hvilken grad dette bidrager til integration af kvinder i forsvaret. I 2014 og 2015 blev der ved Trænregimentet og Gardehusarregimentet lavet en analyse af hvorledes værnepligtige opfatter værnepligten. Denne rapport er blevet læst igennem, men der fremgår ikke eksplicit hvilken effekt kønsfælles indkvartering har haft (Epinion 2014). Undersøgelse af epinion og de to kompagnichefer fra Trænregimentet, giver ikke et konkret svar på om den kønsfælles indkvartering er en succes, men undersøger blot, hvordan værnepligten opleves. Ifølge de tre skrivelser fra hærstaben, skulle der efter de to pilotprojekter ved Trænregimentet og Ingeniørregimentet, ligge en tilbagemelding på disse, med henblik på at overdrage erfaringer til andre enheder. Disse erfaringer med specifikt den kønsfælles indkvartering, fremgår ikke klart i rapporten. Efter indførelsen af den kønsfælles indkvartering, hvordan opfatter hhv. de kvindelige og de mandlige denne og hvad er deres holdninger til dette?

Et af de helt overordnede spørgsmål der ligger til grund for projektet og undersøgelsen er, at indtrykket der er givet fra Værnsfælles Forsvars Kommando Hærstaben, virker til at være at tiltaget med den fælles

indkvartering er gennemført på baggrund af den norske undersøgelse "Forsvaret: Ligestillingens fortropp, baktropp & kamparena" (Kimmel 2014). Skrivelserne der er sendt ud til enhederne i 2015, giver udtryk for at Trænregimentet og Ingeniørregimentet skulle agere pilotprojekt på værnepligtsholdet der startede i 1. August 2015 med den kønsfælles indkvartering. Derefter ville det på værnepligtsholdet der startede d. 1 februar 2016, være op til enheden om man var klar til at indføre kønsfælles indkvartering. På det værnepligtshold der startede 1. August 2016, var det ikke længere en mulighed at indkvartere kønsopdelt, men ved alle enheder med både værnepligtige og konstabelelever, blev der indført kønsfælles indkvartering. Fra pilotprojektets indførelse og til implementeringen landet over, var der dermed under et år til at analysere resultaterne af den kønsfælles indkvartering og for enhederne at forberede sig på at kunne gennemføre kønsfælles indkvartering.

### **Problemformulering**

Hvordan kan den kønsfælles indkvartering bidrage til et bedre samarbejde og integration af kvindelige medarbejdere i enheden?

### **Afgrænsning**

Dette projekt tager udgangspunkt indenfor emnefeltet og instituttet ledelse og organisation, samt institut for sprog og kultur og udelader dermed andre emner og fagområder der ville være relevant at inddrage på baggrund af det valgte problemfelt. Projektet begrænser sig til at anvende den kvalitative metode, med fokusgruppeinterviews og interviews med enkeltpersoner, selvom den kvantitative ville kunne give flere respondenter og dermed potentielt kunne øge generaliserbarheden og reliabilitet.

Dette projekt og emnefelt begrænser sig til fysisk at tage udgangspunkt i Ingeniørregimentets værnepligtige der startede 1. August 2017 samt Gardehusarregimentets værnepligtige fra hesteeskadronen, der startede 1. februar 2017.

Projektet afgrænser sig dermed ligeledes også i geografi, til kun at omfatte værnepligtige ved Ingeniørregimentets 2. Bataljon, der har hjemme på Skive kaserne. Samt værnepligtige fra hesteeskadronen på Antvorskov kaserne. Projektet omhandler udelukkende værnepligtige, da det for mange er her, de

først gang stifter bekendtskab med, at bo sammen med personer fra det andet køn. Ligeledes antages det, at ved at det er første gang mange bor med det modsatte køn, at de interviewede stadig kan huske hvordan de f.eks. havde det i starten af deres værnepligt mht. at bo kønsfælles.

Der vil som udgangspunkt blive set på stuen som helhed og dennes udvikling gennem kønsfælles indkvartering. For at kunne se på stuen, er det dog nødvendigt at se på de enkelte individer på stuen, for at kunne forstå stuen. Dermed vil der både blive set på individet og på stuen for at kunne danne et grundigt indtryk af, hvordan stuerne fungerer. Dog vil der både tages udgangspunkt i udtalelser fra enkeltpersoner og grupper.

Projektet vil kun undersøge den kønsfælles indkvartering i forbindelse med samarbejde og integration af kvinder. Det sidste punkt der er sat som et målepunkt fra hærstaben, vil ikke blive inddraget, da jeg ikke mener hvervning af kvinder har en direkte korrelation til kønsfælles indkvartering. Ydermere vil en analyse af hvervning være enormt tidskrævende, da empiri også skulle indsamles fra kvinder og mænd der har taget en af forsvarets uddannelser. Dette er derfor fravalgt pga. den knappe tid, men ligeledes mener jeg også samarbejde, motivation og integration er mere generel og kan anvendes på f.eks. værnepligtige selvom de ikke har intention om at søge videre. Desuden virker det til, at forbindelsen mellem en succesfuld kønsfælles indkvartering og en stigning i hvervning af kvinder, kan være svær at finde og beskrive analytisk.

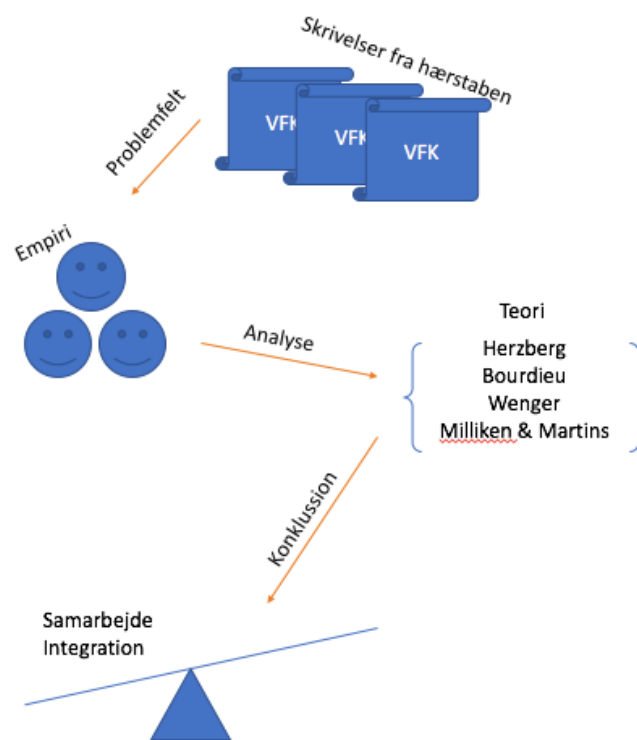
### **Opbygning af opgave**

Projektet vil tage udgangspunkt primært i de interviewedes oplevelser og erfaringer, hvor disse udtalelser vil blive analyseret teoretisk. Der vil også i en mindre grad blive refereret til min egen erfaring som sergent og gruppefører gennem tre værnepligtshold. Teorierne der vil blive anvendt bliver brugt i rammen af ledelse samt sprog og kultur.

Til at undersøge dette projekt, er der indsamlet empiri fra to enheder, Gardehusarregimentets Hesteeskadron og Ingeniørregimentets 7.kompagni, fra 2. bataljon. I disse enheder er der gennemført fokusgruppeinterview for at indsamle empiri til opgaven. Den indsamlede empiri er blevet analyseret ved



hjælp af teorierne som fremgår af figur 1 nedenfor. Disse teorier er med til at forklare de dynamikker der sker på stuerne og er med til at forklare hvorfor stuerne har udviklet sig som de har og hvorfor effekten er blevet som den er. Til sidst i opgaven, vil der på baggrund af problemfeltet, den indsamlede empiri og den teoretiske analyse af empirien, blive perspektiveret og konkluderet på, hvorvidt den kønsfælles indkvartering har opfyldt de mål der er sat i de tre skrivelser. Nedenfor er gjort et forsøg på at tegne opgaven for at der kan dannes et overblik over, hvordan projektet ses løst og hvordan empiri og teori bliver bragt i spil for at kunne nå frem til perspektivering og en konklusion.



Figur 1 Opbygning af opgave

## **METODE OG TEORI**

Den empiri der er blevet indsamlet er blevet til i fokusgruppeinterview, der er foretaget i samarbejde med Ingeniørregimentet og 16 af deres værnepligtige, der er indkvarteret på firemandsstuer, med to af hvert køn på hver stue. Ydermere er der gennemført interview med en gruppefører. De kvalitative interview er udført 25. september 2017 på Antvorskov kaserne og d. 4. oktober på Skive kaserne. Valgkriteriet for de værnepligtige var, at de bor med en eller flere af samme køn i deres værnepligt. En stue kun bestående af mænd og en stue kun bestående af kvinder. En gruppefører der er i berøring med de værnepligtige. De fem interviews er semistrukturerede udført, for at sikre at det er muligt at udforske emnet der interviewes i og dermed kunne vælge at lægge tyngde i emnerne i interviewene som de skrider frem.

Ingeniørregimentet er valgt af to årsager. Den første årsag er, at der som nævnt i indledningen, er ved ingeniørregimentet i Skive, at hærstaben i første omgang indførte kønsfælles indkvartering som et pilotprojekt, der også omfattede Træneregimentet. Da Ingeniørregimentet har været med fra starten som et pilotprojekt inden indførelsen bredt i hæren, vælges denne enhed, da denne nødvendigvis må have flere erfaringer med denne form for indkvartering, da ingeniørregimentet efterfølgende, jf. bilag 1 og bilag 2, har skulle dele deres erfaringer med de andre regimentet. Den anden årsag til at Ingeniørregimentet er valgt, er antallet af værnepligtige på stuerne. Ved Ingeniørregimentet er der, som et af de eneste steder i Hæren firemands stuer, hvilket bør give en lige fordeling af mænd og kvinder, alternativt en mindre skævvridning i fordelingen af mænd og kvinder på stuerne. Ved andre af Hærens enheder er værnepligtige indkvarteret på 10-12 mand pr. Stue, hvilket kan give en fordeling hvor der kun er to kvinder pr. stue.

Gardehusarregimentets hesteeskadron er valgt på grund af andelen af kvinder ved eskadronen. Kvinder er i overtal her og det gør, som det eneste sted i hæren, at det her er muligt at få et indblik i dynamikkerne ved en enhed, hvor hoveddelen af de værnepligtige er kvinder. Ydermere er de værnepligtige indkvarterede på firemands stuer, hvilket som ved Ingeniørregimentet, bør give en balance mellem mænd og kvinder på de stuer der er kønsfælles.

I dette projekt har kriteriet for de udvalgte været, at disse er indkvarteret på firemandsstuer, hvor der er to kvinder og to mænd per stue. Asch eksperiment viser at i grupper af fire, er der stærkest tendens til at den ene giver efter for konformitet hvis de tre andre svare i én retning. (Olesen 2011, s24). Ydermere er der valgt en stue kun bestående af mænd ved Ingeniørregimentet, samt en stue kun bestående af kvinder ved Hesteeskadronen, med henblik på, at få disse to kønshomogene stuers meninger, omkring den kønsfælles indkvartering og deres oplevelser omkring denne, når de ikke selv er direkte del af denne. Disse to stuer, kan være med til, i diskussionen, at kunne give et andet perspektiv på den kønsfælles indkvartering og en anden mening omkring dette. Der er ligeledes valgt en befalingsmand der har oplevet indkvarteringen både før og efter at denne blev kønsfælles. Dette er med henblik på at kunne belyse om der har været en forskel i styrkelsen af relationerne og hvordan udviklingen har været fra den kønsopdelte til den kønsfælles indkvartering.

Der valgt at interviewe befalingsmænd, der både før og efter implementeringen af kønsfælles indkvartering, har arbejdet med de værnepligtige. Her vil det være muligt at kunne fra befalingsmændenes synspunkt, få en vurdering på hvordan den kønsfælles indkvartering har påvirket bl.a. gruppedannelse og motivation ved de værnepligtige. Kriteriet for udvælgelsen af befalingsmændene er, at de har arbejdet med de værnepligtige da de var indkvarteret kønsopdelt, samt at de har arbejdet med de værnepligtige efter at det er blevet kønsfælles. Ydermere er det vigtigt at de har haft tæt kontakt med de værnepligtige, evt. som deres gruppefører og det vægtes her at det er sergenter eller nye oversergenter, der tales med, fremfor befalingsmænd der kun i administrative situationer, har haft berøring med de værnepligtige.

### **Sammensætning af fokusgrupperne**

Solomon Asch taler om, at der ved grupper kan opstå konforme svar, da man bliver påvirket af de andre medlemmer af gruppen (Olesen 2011, s23).

Fokusgrupperne er sammensat, således at de to stuer der er kønsfælles ved Ingeniørregimentet deles op på baggrund af deres køn og sættes sammen med den anden stue, således at der kun er kvinder i den ene fokusgruppe og kun mænd i den anden. Den sidste af stuerne forbliver som den er, da denne allerede udelukkende består af mænd eller kvinder. Ved Hesteeskadronen ved

Gardehusarregimentet gælder den samme fordeling, dog vil den sidste af stuerne være en stue der udelukkende består af kvinder.

Argumentet for dette er, at det formodes at det er nemmere at få kønnene til at tale om forskellige sensitive emner, når der ikke er tilstedeværelse af det andet køn. Interviewguiden vil i nogen tilfælde bede de interviewede være kritiske overfor det andet køn der er indkvarteret på stuen, hvilket også har haft en indflydelse på valget om opdeling og hvor der ved opdeling forventes at kunne få svar der er mere konkrete og i særdeleshed ærlige. Ydermere vælges denne opdeling af stuerne, da de værnepligtige stadig har to måneder tilbage af deres forløb og såfremt der kommer sensitive emner om det andet køn frem i interviewet, at dette ikke påvirker stuens fremtidige samarbejde. Ved at dele stuerne op, forventes det at få mindre konforme svar og derudover også en eventuel diskussion og refleksion mellem det to stuer i fokusgruppen om f.eks. rutiner osv.

Befalingsmændene interviewes individuelt pga. den begrænsede mængde der findes af befalingsmænd og som samtidig har haft tæt berøring med værnepligtige er begrænsede. Ydermere kan det være vanskeligt at få samlet et antal befalingsmænd til en fokusgruppe, hvilket har medvirket til at de bliver interviewet individuelt.

## **Interviewguide**

### Formål

Interviewguiden har til formål at strukturere interviewet i en sådan grad, at det tilsikrer at afdække de emner som projektet vil behandle. Interviewguiden skal fungere som et redskab, der hjælper interviewerens med at holde fokus gennem interview seancen og sørge for, at de emner der er besluttet skal afdækkes, afdækkes i sådan en grad, at interviewerens finder det tilfredsstillende og brugbart til projektet.

### Naive spørgsmål

For at udfordre de forud indtagelser der eventuelt måtte være omkring projektets emne, skal de naive spørgsmål tilsikre, at interviewpersonerne ikke bliver påvirket af interviewerens forud indtagelser og meninger. Ved at stille spørgsmål "nulstiller" man sine forventninger til emnerne og kan derved få

fokusgrupperne, til at svare i den retning de har lyst til (DeWalt 2011, s150-151).

Spørgsmålene der vil blive spurgt er f.eks.: ” Hvordan er det at bo med drenge ” eller ” hvad er fordelene ved at bo med piger? Derved forsøges der at stilles åbne spørgsmål, der ikke har til formål, at få de interviewede til at svare i retningen af hvad problemformuleringen vil undersøge, men derimod få de interviewede til at svare i den retning de har lyst til. Ved ikke at styre interviewet forventes der at de interviewede på den ene eller anden måde, får svaret på problemformuleringen. Derved bør dette også sikre at samtalen ikke styres og ikke påvirker interviewet i en bestemt retning.

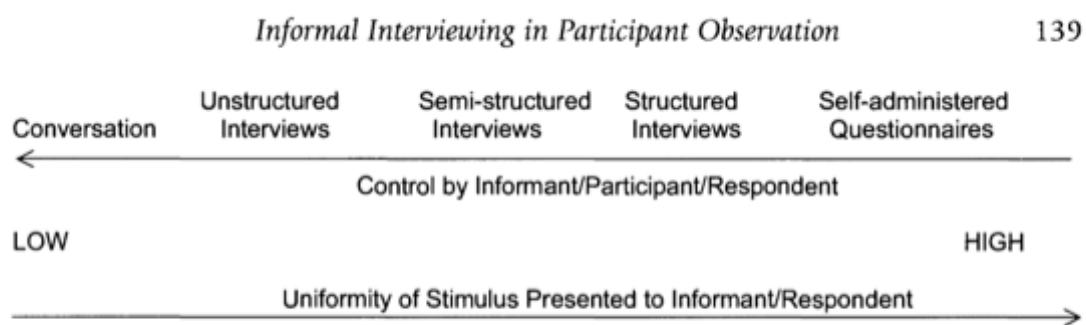
Under Interviewet vil der anvendes active listening og med interviewerens kropssprog forsøges der at tilkendegive overfor fokusgruppen at interviewerens er interesseret i det de siger og respekterer disse holdninger og meninger, selvom om interviewerens måske ikke er enig (DeWalt 2011, s143). Under interviewene skal fokus være på, at samtalen i gruppen sker flydende uden afbrydelser fra interviewerens. På denne måde kan gruppen tale omkring de temaer der er stillet op og derved tale om det de tænker på, når spørgsmålene stilles. Interviewerens rolle vil dermed være mere passiv og kun hvis samtalen går ud af en tangent, bryde ind og får interviewet tilbage på sporet (DeWalt 2011, s145). Gennem interviewet vil interviewerens forsøge at anvende naive spørgsmål, for at få fokusgruppen til at uddybe deres svar og forhåbentlig kan udfordre interviewerens egne forudindtaget holdninger og meninger (DeWalt 2011, s150). Såfremt et emne virker til at være diskuteret færdig, kan interviewerens forsøge at anvende ”repetition feedback” og spørge ind til enkelte ord der er essensen af den sidste sætning der blev sagt, for derved måske kunne få gruppen til at uddybe yderligere (DeWalt 2011, s147).

### **Positionering**

Da deltagerne i fokusgruppeinterviewene er værnepligtige, og interviewerens er løjtnant, har der været overvejelser omkring brugen af uniform under interviewseancen og hvad denne formelle autoritet kan gøre og hvordan den påvirker interviewet (Holm 2014, s65-66). Det er på baggrund af egne oplevelser som menig og sergent, blevet besluttet at disse interviews udføres i

civilt tøj, da den formelle autoritet kan være et filter overfor fokusgruppen og de derved evt. ikke svare ærligt. Ved de to enheder hvor der vil blive gennemført interviews, vil interviewereren derfor være iført civilt tøj.

I nedenstående model, ønskes det på baggrund af overvejelserne, at interviewet bliver unstructured, da dette vil give mulighed for at komme i dybden med fokusgruppens holdninger, meninger og oplevelser omkring den kønsfælles indkvartering. Med dette fokus, vil fokusgruppeinterviews kunne udvikle sig i den retning som fokusgruppen har lyst til og det stiller dermed også krav til at interviewereren kan have overblik, over hvad der er relevant for projektet.



**Figure 8.1: Continuum of control and uniformity of stimulus for different types of interviews.**

*Figur 2 DeWalt & DeWalt 2011*

### **Anonymitet:**

Deltagerne i disse interviews vil være anonyme og vil ikke fremgå med navn i projektet. Dette sker for at sikre de deltagenes anonymitet for derved dels at sikre at deres svar bliver så ærlige som muligt og derved sikre at empirien der fremkommer kan anvendes. Ydermere er besvarelsene anonyme, for at kunne sikre deltagerne for eventuelle repressalier fra enten overordnede eller ligestillede kollegaer. Interviews vil således også være afgrænset i tid, da informationer der er fremkommet i interviews, ikke vil blive bragt i spil i efterfølgende interviews, hverken som form for at få andre synspunkter, eller hvis der bliver spurgt ind til hvad de forudgående interviewede har sagt (DeWalt 2011, s218-219).

### **Transskribering**

En fuld transskribering af interviews vil ikke ske. Dette er på baggrund af den knappe tid og arbejdet der ligger heri. Dog vil de vigtigste elementer der vil fremgå i projektet, blive transskriberet. Transskriberingen vil ske ved aflytning af diktafon, der medbringes til interviewseancerne. På denne måde vil interviewereren kunne koncentrere sig om interviews og efterfølgende kunne fordybe sig i data der er fremkommet i disse. Efterfølgende vil disse interviews blive transskriberet som bekskrevet ovenover.

### **Temaopdeling af empirien**

Tema opdeling (DeWalt 2011, s191)

Den indsamlede empiri bliver kodet i forhold til hvilke udsagn der går igen og vil derefter få en overskrift der passer til de sorterede udsagn. Derfra vil man kunne se hvilke udsagn fra de interviewede der går igen i de forskellige interviews. Derved vil det være muligt at kunne erkende hvilket emner og tendenser der går igen i de forskellige interviews der er lavet, på tværs af enhederne. Ved gennemarbejdningen af empiri blev der fundet frem til et antal emner, der definerer de interviewedes oplevelser.

Efter empiriindsamlingen stod det klart at der var flere emner og tendenser der gik igen i de gennemførte interviews. På baggrund af transskriberingen og gennemlæsningen af disse var det muligt at opdele empirien i temaer. De temaer der er valgt at lægge fokus på er:

T1 – Søskende forhold

T2 – Motivation for begge køn

T3 – Den blandede stue

Ovenstående tre temaer danner baggrund for hele projektet. Andre temaer er fravalgt pga. relevans for besvarelsen af problemformuleringen og analysen af effekten omkring Værnsfælles Forsvarskommando Hærstabens skrivelser. I disse temaer indgår de citater der er samlet fra interviews. Disse citater vil analysen forsøge at klarlægge hvilken effekt og grunden til denne disse har, i forhold til kønsfælles indkvartering.

## **Kritik af empiri**

### **Reliabilitet:**

Empiriindhentningen er sket ud fra DeWalt & DeWalts forskrifter, og er gennemført på de direkte implicerede i emnefeltet. Dog er der svagheder ved undersøgelsen. På grund af interviewerens erfaring med denne type af empiriindhentning, kan der ikke garanteres, at den indhentede empiri er fremskaffet som foreskrevet, da intervieweren har en begrænset mængde viden omkring denne type. Derfor bør det kritiseres, at fremskaffet data, kan have en ringere grad af reliabilitet end hvis en mere erfaren interviewer, havde gennemført empiriindsamlingen.

### **Generaliserbarhed**

Antallet af værnepligtige der er interviewet er 20. Dette må vurderes til ikke at kunne betegnes som generaliserbart, men kan i nogen grad beskrive hvad oplevelserne er ved de to enheder der er blevet interviewet. Dog er fordelingen således, at 8 værnepligtige ved Hesteeskadronen er blevet interviewet, altså to stuer i alt, en blandet og en bestående kun af kvinder. Ved Ingeniørregimentet, er 12 blevet interviewet, tre stuer er blevet interviewet, hvor to er blandede stuer, mens en kun er bestående af mænd. Hvorvidt resultaterne fra dette projekt er generaliserbart kan det være svært at konkludere på, men det antages at der i nogen grad vil kunne drages paralleller mellem den empiri der er fremkommet i dette projekt og oplevelserne hos resten af hærens værnepligtsenheder. Sammensætningen af stuer ved resten af hærens enheder er også anderledes. Ved f.eks. Telegrafregimentet bor de værnepligtige ti mand på stuerne, hvor andelen af kvindelige værnepligtige udgør ca. 2-3 kvinder per stue. Det samme gør sig gældende ved f.eks. Trænregimentet, Hærens efterretningscenter samt Marineeskadronen på Bornholm.

Sammensætningen af stuerne ved de to enheder, differentiere sig i forhold til resten af hærens værnepligtsenheder. I resten af landet er værnepligtige indkvarteret på stuer med op til 12 mand, hvor kvinder dermed udgør en procentvis mindre del af stuerne. Egne erfaringer har været at på en stue med 12 indkvarterede, udgør andel typisk 2-3 kvinder. Bl.a. derfor er de to enheder valgt i projektet ikke generaliserbart, da det er de eneste steder i hæren hvor der bor op til 12 på stuerne.



**Validitet:**

Da de gennemførte interviews er gennemført som unstructured, blev spørgsmålene undervejs målrettet den information der skulle anvendes i projektet. Forud for disse interviews blev der udfærdiget en interviewguide der hjalp interviewereren til at kunne holde overblik over interviewene. Tilgangen til disse interviews gjorde at det var muligt undervejs at formulere spørgsmålene således, at de svar der kom, kan være med til at danne grundlag for projektet.

På grund af respondenternes tilhørsforhold til de andre personer i fokusgruppen, bør deres svar i interviewet nøje vurderes og validiteten kan være af svingende grad. Da de værnepligtige stadig skal få deres arbejde til at fungere sammen, kan det f.eks. være at de ikke har haft lyst til at tale ærligt omkring hvordan stuen arbejder sammen, hvis denne ikke er tilfredsstillende. Ydermere kan deltagere være usikre på deres svar og egne holdninger, hvorpå normativ og informativ konformitet kan være sket, hvis der har hersket tvivl om enkelte begivenheder.

Den kvalitative metode har været medvirkende til, at det har været muligt at få uddybet svar fra respondenterne når der har været tvivl omkring svaret af disse og dermed kunne opnå dybere indsigt i respondenternes svar. Den semistrukturerede tilgang har været medvirkende til, at som interviewene skred frem, var det muligt at tilpasse spørgsmålene til løbende, for derved at kunne tage en retning som gav mening og dermed få mest ud af interviewet.

Derudover har den kvalitative tilgang ikke været tidskrævende, hvilket har gjort, at der har været mere tid til at analysere dataene og aplikere teori på disse, samt finde alternativ teori til at forklare dataene.

Den kvalitative metodes svagheder er især først og fremmest dens begrænsede respondent grundlag. De få interviews der har været muligt at afholde, har gjort at det ikke er muligt at se tendenser eller generalisere indenfor dette felt og derved står validiteten til diskussion. Ydermere kan det for interviewereren være svært at opretholde sin objektivitet og ikke tolke på de svar der givet sammenlignet med den kvantitative metode, hvor tolkning af f.eks. empiri indsamlet fra spørgeskemaer ofte kun kan ske gennem tal og korrelationer.

## **Fysiske omgivelser under interviews**

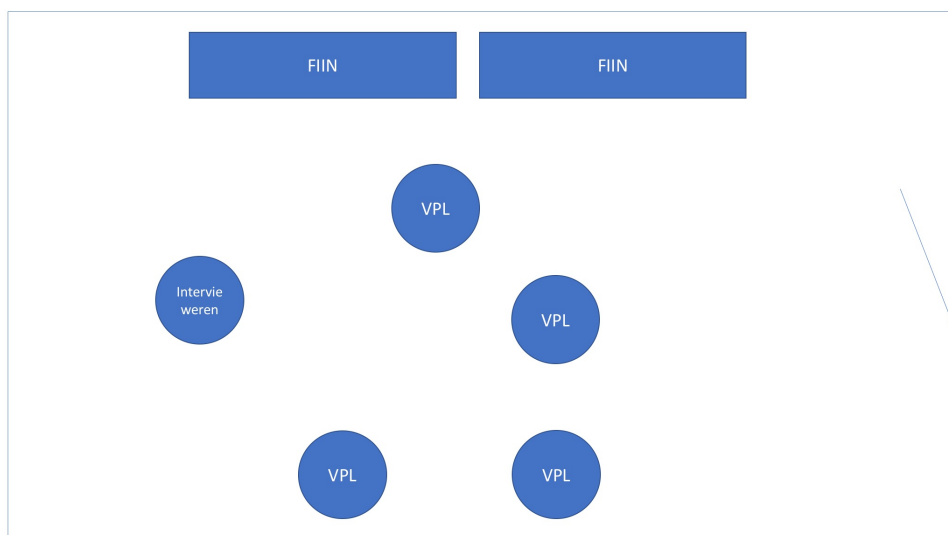
Fokusgruppeinterviewene blev afholdt ved Gardehusarregimentets

Hesteeskadron, på Antvorskov kaserne på deres administrationsgang. I denne bygning, har alle delingsførere, instruktører og andet til huse, der skal lede og uddanne de værnepligtige. Valget af placeringen blev taget på dagen, hvor delingsføreren havde et rum klar til mig. Interviews der blev afholdt i bygningen, kan være påvirket af placeringen af hvor interviewet blev holdt. I bygningen har alle deres overordnede til huse og alle har højere autoritet end de værnepligtige, hvilket måske kan påvirke deres lyst til at svare på spørgsmålene, når de tilstedende kontorer kan huse deres overordnede.

Opstilling af rummet ved Hesteeskadronen

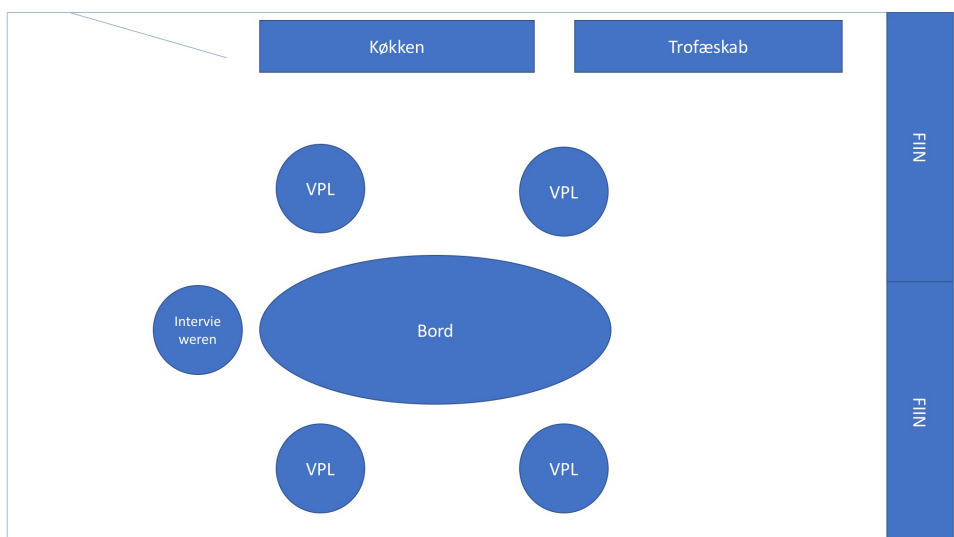
Nedenfor er en skitse af rummets opstilling ved Hesteeskadronen. Rummet interviewet blev afholdt i, er et edb lokale som gruppeførerne normalt bruger til uddannelsesplanlægning. Da disse interviews blev afholdt, havde vi rummet for os selv, men dette lille rum, med computer, førstehjælpsmateriel osv. gav et indtryk og en fornemmelse af, at være i et kosteskab eller et lille lagerrum, som blev brugt til opbevaring. Lokalet kunne sagtens bruges til at interviewe de værnepligtige i og selv om det ikke var det bedste lokale, gjorde størrelsen at interviewet blev meget intimt og uformelt.

Rummet bar præg af, at det var et fælles kontor for gruppeførerne og at de til daglig brugte dette som arbejdsstation. Rummet blev oprettet således at interviewer sad længst ind i rummet og de værnepligtige så havde mulighed for at vælge mellem de fire stole der var tilbage i rummet. Overvejelserne for opstilling af rummet, var at det skulle være så uformelt som muligt. Kriteriet for opstillingen var, at der ikke skulle være et bord eller anden genstand mellem interviewer og de værnepligtige.



### Opstilling af rummet ved Ingeniørregimentet

Nedenfor er en skitse af opstilling ved Ingeniørregimentet. Rummet hvor interviews blev afholdt i, er kompagniets møderum og køkken for kompagniets befalingsmænd og officerer. Rummet hvor interviewet blev afholdt i, er placeret i bygning 53 på Skive kaserne, hvor denne bygning virker som administrationsbygningen for kompagniet. Rummet gav begrænsninger og i og med at det mellem disse interviews blev brugt af fast personel, blev det valgt ikke at ændre på rummets opsætning. Derfor blev interviewet afholdt rundt om et bord, hvor interviewer endte med i hvert interview, trods prøven på at modvirke det, at side enten for enden af bordet, eller interviewer på den ene side af bordet og de værnepligtige på den anden.



### **Gennemførelse af interviews**

Interviews ved Gardehusarregimentet og Ingeniørregimentet gik overordnet positivt. Det kunne mærkes at dette var en ny form for metode som ikke har været anvendt særlig meget før. Intervieweren forsøgte efter bedste evne at gennemføre interviews som det var planlagt, med input fra DeWalt & DeWalt, hvor dette blev bragt i spil, hvor det syntes hensigtsmæssigt med henblik på, at kunne få mere information ud af de værnepligtige. Uddannelsen på Hærens Officersskole i specielt Lederskab og Lederudvikling, har intervieweren kunne drage stor fordel af, hvor metoder som coaching og almen ledelsesteori kunne bringes i spil.

Udviklingen der er sket mellem de to dage hvor interviews er blevet afholdt, har bevirket at der har været en mærkbar forskel mellem interviews ved Hesteeskadronen og interviews ved Ingeniørregimentet. Erfaringerne der er opnået ved de første interviews, har været medvirkende til, at intervieweren er blevet bedre til at anvende DeWalt & Dewalts måder at interviewe på. Ydermere har intervieweren haft mulighed for, at lytte disse interviews igennem og derved selv kunne høre hvor der er sket fejl og hvad der derved skulle forbedres til næste gang.

Dog har intervieweren måtte erkende at viden til og færdigheder om det at afholde kvalitative interviews, ikke er nemt. Interviews har båret præg af, trods det positive indtryk, at de sagtens kunne være blevet bedre, specielt angående op følgende spørgsmål og uddybende spørgsmål til de værnepligtige. Intervieweren har måtte erkende at trods gode intentioner og forberedelse forud for disse interviews, at det kræver meget erfaring og rutiner i afholdelse af interviews, for at kunne anvende den empiri der kommer fra interviewet. Forberedelsen til interviewseancen kunne være anderledes og her kunne der være lagt mere vægt på prøveinterviews, for derved at være mere rutineret i afholdelsen af disse. Samlet set ses de udførte interviews dog som værende en succes, da empirien der er kommet fra disse interviews sagtens kan anvendes i projektet og er med til at afklare problemfeltet.

## **Teori**

Dette afsnit vil beskrive de teorier der er valgt til at analysere empirien. Valget af teorierne er gjort på baggrund først og fremmest af deres evne til at beskrive og give et bud på at forklare empirien. De teoretikere der er valgt ses som værende dem der i bedst mulig omfang, kan belyse den empiri der er indsamlet. En anden grund til valget af nedenstående teorier er, at de giver mig mulighed for at fortolke på empirien og teorien. Den endegyldige sandhed er ikke mulig at erkende, men det er gennem min fortolkning af interviews og svarene jeg får, sammenholdt med teorierne, muligt for mig at fortolke på resultaterne og derved kunne analysere og konkludere ud fra min egen fortolkning af disse. Grundet min egne kompetencer og det pensum der er på Hærens Officersskole, har teorier om køn i praksisfællesskaber været udfordrende at finde. Derudover har brugbare kønsteorier ligeledes været svære at finde, da mine forudsætninger for dette, kan ligge på et meget lille sted.

## **Etienne Wenger - Praksisfællesskaber**

Etienne Wenger er en franks sociolog, der er fortaler for, at læring sker hele tiden, overalt og sker i det han kalder praksisfællesskaber. Den socialkonstruktivistiske tankegang er at, praksisfællesskaber er over det hele, det er f.eks. i familien, det kan være mellem venner, den lokale fodboldklub og så videre. Praksisfællesskaber er alle former for sociale grupper af mennesker i alle størrelser og læringen sker mellem personer i disse praksisfællesskaber. Wenger opstiller fire komponenter som en del af hans praksisfællesskaber:

- Mening – Det at vi som mennesker oplever vores liv er meningsfuldt
- Praksis – læring som udførelse
- Fællesskab – sociale konfigurationer, hvor deltagelse kan genkendes som kompetence
- Identitet – hvordan læring ændrer os og skaber narrativer i forbindelse med fællesskaber (Wenger 2004, s15).

Praksisfællesskaber sker i hjemmet, på arbejde, i skolen, sportsklubber etc. Familier udvikler f.eks. egne rutiner, ritualer, artefakter etc. Folk, der arbejder, organiserer deres liv sammen med deres nærmeste kolleger og kunder for at få arbejdet udført. Der er altså praksisfællesskaber over alt (Wenger 2004, s16).

*"Det er vigtigt at overleve sammen, hvad enten det at overleve består i at lede efter mad og beskyttelse eller i at søge efter en brugbar identitet". (Wenger 2004, s16)*

Graden hvorpå man er engageret og hvilken rolle man har, differentiere sig i forhold til hvilket praksisfællesskab man er del i. Hvis man er i et praksisfællesskab med sine nærmeste venner har man én bestemt rolle, f.eks. "ham der altid tager beslutninger", mens hvis man er i det praksisfællesskab der hedder fodboldklubben, kan man måske være "den grå mus" som ingen rigtigt ligger mærke til og vores roller og identitet differentiere sig dermed, alt efter hvilket praksisfællesskab vi befinder os i. Når vi indgår i praksisfællesskaber, vil man altid bevist eller ubevist, forhandle om ens identitet og hvordan vi skal være som mennesker (Wenger 2004, s6). Forhandlingen af identitet sker både i personen selv, men også praksisfællesskabet i form af mening og i forhold til deltagelse (Wenger 2004, s175)

Wenger beskæftiger sig med en læringsteori, men denne kan også anvendes som teori omkring de praksisfællesskaber der sker på stuen i delingen eller i værnepligten, til at beskrive bl.a. relationerne og læringen der sker mellem deltagerne. Specielt ses identitet som anvendelig mht. kønsfælles indkvartering, der kan være med til at forklare dynamikkerne på stuen. Derfor bliver Wenger og hans teori om praksisfællesskaber anvendt, da jeg ud fra hans teori, tolker læring som i en almindelig skole situation, men også læring omkring andre mennesker og adfærden der er herom.

### **Milliken & Martins**

Millikens & Martins argumenterer for at i virksomheder, kan man øge omsætningen og overskuddet ved at anvende grupper og teams der er sammensat med personer af forskellige typer. Det kan dermed styrke virksomheder, hvis de aktivt anvender de forskelligheder, som deres personale har, til at sammensætte grupper og teams, der potentielt kan performe bedre. Milliken & Martins har overvejende en samfundsvidenskabelig tilgang til deres artikel, men tenderer og grænser op til humanistisk videnskab, da artiklen omhandler diversitet, men tager udgangspunkt i output som måleenhed for diversiteten. Diversitet påvirker medarbejderenes motivation og kreativitet og dermed opnås der ikke kun målbar effekt af f.eks. virksomhedens output, men

også medarbejderens engagement i denne styrkes. Sammensætningen af grupper og teams kan ske på alle niveauer, lige fra produktionsteams til bestyrelsesgrupper og dermed kan det altså styrke virksomheder i alle lag, fra bund til top (Milliken & Martins 1996, s402).

Ifølge Millikens og Martins er der to forskellige måder at anskue diversitet på. Der findes de synlige så som køn og etnicitet og generelt det vi kan observere på et medlem i en gruppe og så er der de i usynlige som f.eks. opvækst og habitus, religion etc. som ikke med det blotte øje, er muligt at observere (Milliken & Martins 1996, s404) Usynlige faktorer så som holdninger og meninger, kan dog være med til at skabe uro og splid i en gruppe såvel som at fremme løsningen af opgaver. Milliken & Martins argumenterer dog også for, at nogle teams eller grupper har brug for at der er splid og uro og at det er derfor at disse specielle teams performer (Milliken & Martins 1996, s404).

Ved at have grupper med diversitet er det muligt at øget kvaliteten i løsningerne, da forskellige meninger kan give andre perspektiver (Milliken & Martins 1996, s416)

Ved at have grupper der består af både mænd og kvinder, er det muligt at øge kreativiteten i en gruppe, diversitet øger dermed evnen til at tænke ud af boksen i grupperne og kan dermed styrke måden at analysere opgaver på (Milliken & Martins 1996, s408). Diversiteten kan altså i grupper, være medvirkende til, at opgaveløsningen blive bedre, end ved homogene grupper. (Milliken & Martins 1996, s403)

Medlemmer af en organisation der ansættes i denne på samme tid, kan udvikle samme holdninger og meninger (Milliken & Martins 1996, s404).

For mænd er det sværere at være en del af minoriteten end for kvinder (Milliken & Martins 1996, s407).

### **Herzbergs to-faktor teori**

Herzbergs motivationsteori og to-faktor teori, handler om hvordan medarbejderen kan beholde sin arbejdsglæde, eller motiveres. Hans samfundsvidenskabelige syn på motivationen, gør at han opstiller en teori der omfatter en proces der sker ved en given hændelse, samt at man kan opdele motivationen mellem to faktorer. Motivationsteorien hvor der arbejdes med en model bestående af:

Faktorer → Attitude → Effekt

En kritisk hændelse sker (faktor), der fører til en psykologisk reaktion (attitude) udløst af den kritiske hændelse. Den psykiske reaktion udløser derefter enten et drive fra medarbejderes eller et behov der forbliver udækket (Hein 2009, s128).

Faktorer: Faktorer er objektive hændelser og som medarbejderne identificerer som betydningsfulde for deres jobtilfredshed eller attitude. Herzberg har fundet frem til 14 forskellige faktorer der alle påvirker attituden enten negativ eller positivt. De valgte faktorer til projektet, er beskrevet nedenunder.

Anerkendelse: Alle former for anerkendelse eller manglen på sammen, hvor medarbejdere modtager ros eller kritik. Anerkendelse dækker over bl.a.

belønninger, anerkendelse, accept af gode ideer og negativt: negligering af medarbejderens arbejdsindsats, kritik, straf osv. (Hein 2009, s128)

Præstation: tilfredsheden ved at færdiggøre et stykke arbejde, at få en god ide, at løse et problem. Negativt er ovenstående bare omvendt, altså ikke at gøre et stykke arbejde færdigt. (Hein 2009, s129)c.

Interpersonelle relationer: Relationer til overordnede, underordnede og til sidestillede kollegaer. Forholdet med lederen og om dette er positivt eller negativt. Ved kollegaer, drejer det sig om den relation man har til sine medarbejdere og om man kan lide sine kollegaer og om man samarbejder med dem, ydermere drejer der sig også om hvorvidt man føler et tilhørsforhold til arbejdsgruppen eller om man føler sig isoleret (Hein 2009, s130).

Arbejdsforhold: Fysiske omgivelser som f.eks. ventilation, lys etc. men det kan også omfatte de sociale omgivelser og mængden ved arbejdet (Hein 2009, s132). I dette tilfælde er de fysiske omgivelser og et arbejdsforhold, det at de er indkvarteret fire mand på en stue.

Attitude: Det er ikke beskrevet i samme grad som faktorer, men er den følelse der opstår af f.eks. at blive anerkendt eller gruppefølelse og følelse af tilhørsforhold. Denne attitude eller følelse, er den reaktion som medarbejderen oplever når en af faktorerne opfyldes og denne følelse kan både være positiv eller negativ, afhængig af hvordan faktoren opleves (Hein 2009, s132-133).



Effekt: Den efterfølgende effekt der kommer af ændringen i faktorer og attitude. Herzberg har fem forskellige effekter det kan give når man oplever ændringer i faktorer og attitude (Hein 2009, s133-135):

- Effekt på performance (output og kvalitet)
- Personaleomsætning (opsigelser eller fastholdelse af medarbejdere).
- Effekten på medarbejderes helbred/mentalhygiejnisk tilstand
- Effekten på interpersonelle relationer
- Effekten på medarbejderens attitude til arbejdet.

Herzberg har på baggrund af ovenstående faktorer inddelt disse i hygiejnefaktorer eller motivationsfaktorer (Hein 2009, s136-137). De faktorer der forbindes med jobtilfredshed kalder Herzberg for hygiejnefaktorer, mens de faktorer der relaterer sig til jobtilfredshed benævnes motivationsfaktorer. Hygiejnefaktorerne kan kun på kort sigt højne motivationen hos medarbejderne, hvorefter de igen vil være noget man opfatter som en rettighed, altså at vi forventer at f.eks. løn er en ret vi har eller at vi har visse krav til arbejdsforhold. Hvis disse ændres, vil de i starten være motiverende, men ændrer sig til noget vi forventer vi har ret til. Motivationsfaktorerne er de faktorer der gør at individet kan øge deres motivation, f.eks. ved at modtage ros, eller ved at blive forfremmet, hvilket har en virkning der varer længere end hygiejnefaktorerne (Hein 2009, s136-137).

Hygiejnefaktorer	Motivationsfaktorer
Firmapolitik	Præstation
Ledelse	Anerkendelse
Løn	Selve arbejdet
Interpersonelle relationer	Ansvar
Arbejdsforhold	Forfremmelse
Vækstmuligheder	
Private faktorer	
Status	
Jobsikkerhed	

### **Pierre Bourdieu, habitus**

Bourdieu og hans samfundsvidenskabelige tilgang til habitus begrebet, forstås som en slags kultur, altså det som personer gør og hvordan de agerer i bestemte situationer, med udgangspunkt i tidligere erfaringer, der er tilegnet i lignende situationer fremover (Wilken 2006, s42).

*"Habitus udstyrer dem med en matrix for, hvordan de opfatter, forstår og derfor handler i givne situationer (Wilken 2006, s43)"*

Habitus er erfaringer der er draget gennem socialisering. Disse erfaringer danner grundlag for den måde personer handler i. Dette forstået som at en given situation, f.eks. det at handle ind, afføder en række måder man opfører sig på eller ikke gør. Disse erfaringer omkring hvordan man opfører sig, er tilegnet gennem livet og denne adfærd man har lært er altså også denne adfærd man udviser i lignende situationer.

*" Vi tilegner os en forståelse af, hvad der er godt og dårligt, rigtigt og forkert, muligt og umuligt, uden at det er helt klart, at det er en læringsproces (Wilken 2006, s43-44)"*

De erfaringer der er tilegnet i habitusbegrebet, er glemt eller fortrængt altså er de blevet en del af personligheden og dennes kulturelle normer og måde at agere og opføre sig på i en given situation. Det er altså ikke noget vi bevidst gør, men en adfærd vi anvender i forskellige situationer. Der er f.eks. forskel på hvilken adfærd vi tillægger os når vi går på biblioteket, modsat hvis vi er til en fodboldkamp. (Wilken 2006, s44).

*"Habitus er kollektiv, fordi den tilegnes i et socialt miljø, der som hovedregel er karakteriseret ved en form for fællesskab og fælles forståelse (Wilken 2006, s44)"*

Forståelsen af det kollektive, gør at vi kan forstå og måske forklare det individuelle. Det at vi har erfaret og observeret en adfærd af andre mennesker, gør at disse erfaringer er noget vi forbinder med korrekt adfærd når vi selv står i lignende situationer.

*"Forandring i habitus er ifølge Bourdieu knyttet til forandring i agentens ydre omgivelser (Wilken 2006, s45)"*

En forandring i habitus sker både i det sociale men også i individet der skal acceptere en forandring, samtidig med at der også kræves accept fra det nye miljø. En ændring i habitus, kan f.eks. være når man starter på gymnasiet eller

universitet, hvor man skal til at anvende en anden adfærd end man hidtil har været vant til. Hvor man f.eks. fra gymnasiet til universitetet går fra en forholdsvis stram styring af tilstedeværelse osv. til at man på universitet selv som individ, skal være ansvarlig for sig selv og sin opførsel.

### **Fravalg af teori**

Asch og hans teori om konformitet blev fravalgt i analysen, men er blevet anvendt i metodeafsnittet, da denne teori kun i nogen grad ville kunne være med til at forklare de udsagn der er i interviews. Aschs konformitetsteori gør dermed bedre gavn i metoden, hvilket dermed ikke har resulteret i et komplet fravalg, men blot en rokering i hvor denne skal anvendes.

Joan Acker og hendes artikel "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" blev fravalgt til fordel for Milliken & Martins, da Acker ville kunne forklare den maskuline kultur der måske er dominerende i Forsvaret, men ville have svært ved at skulle give årsager til de dynamikker, som der opleves ved den kønsfælles indkvartering.

Maslows behovspyramide kunne sammen med Herzberg være anvendt til at analysere og beskrive hvordan og hvorfor motivationen opstår hos de værnepligtige. Dog vurderes det at Herzberg er bedre til at beskrive de dynamikker der sker mellem mennesker.

## **ANALYSE**

I dette afsnit behandles empirien der er indhentet fra Ingeniørregimentet og Gardehusarregimentet gennem en teoretisk analyse. Analysen er opdelt i tre overordnede temaer. Disse temaer er dem der blev fundet ved behandlingen af den indsamlede empiri. Disse tre temaer er:

- Søskende forhold
- Den blandede stue
- Motivation

Ovenstående tre temaer, danner rammen i analysen, hvor citater fra fokusgruppeinterviews vil være baggrunden for denne analyse. Den blandede stue analyseres ved hjælp af Wenger og hans begreb om læring i praksisfællesskaber. Søskende forhold analyseres ved hjælp af Bourdieus begreb om habitus. Motivation analyseres med hjælp af Herzbergs to-faktor model. I analysen vil der i analysen, forsøges at give svar på, hvordan den kønsfælles indkvartering bidrager til et bedre samarbejde og integration af kvinder.

Med en kombination af teori og empiri, forsøges der i dette afsnit at give eksempler på, hvordan teorierne bliver operationaliseret i form af de oplevelser og citater der er indsamlet i empirien. Citaterne hjælper til at forstå og operationalisere teorierne, mens teorierne hjælper med til at forstå citaterne.

### **Den blandede stue**

Dette tema handler om de ting der sker på stuen og hvad det giver af effekt at have en blandet stue. Hvad giver det medlemmerne af stuen at være indkvarteret med andre personligheder og i særdeleshed, hvad giver det at være indkvarteret med personer fra det andet køn? Afsnittet tager udgangspunkt i den diversitet der er på stuen og hvordan denne påvirker stuen. Dagligdagen på stuen er typisk, at de værnepligtige står tidligt op, da de skal gøre stuen ren, inden befalingsmændene kommer og kontrollere den, som typisk er ca. Kl 07.30. Inden da skal de også have gjort sig klar og spist morgenmad. Derefter er der undervisning eller feltdag indtil ca. Kl 17.00 hvorefter de værnepligtige har fri.

Etienne Wenger bruger begrebet praksisfællesskaber som grupper, hvor vi lærer. Læring kan kun ske socialt og vores lærings sker på baggrund af hvad

andre personer bringer ind i disse praksisfællesskaber. En projektgruppe eller en gruppe af venner der går ud og spiser er to forskellige grupper, men er stadig to forskellige former for praksisfællesskaber (Wenger 2004, s15). Dette harmonerer godt med Bourdieus habitusbegreb, hvor "habitus er kollektivt, fordi den tilegnes i et socialt miljø, der som hovedregel er karakteriseret ved en form for fællesskab og fælles forståelse (Wilken 2006, s44). Habitus begrebet vil blive gennemgået i afsnittet søskende relationer på side 37.

Stuerne i værnepligten fungerer som et lille praksisfællesskab, hvor de bor fire personer på hver stue. Dette praksisfællesskab har sit eget liv, med normer og adfærd som medlemmerne af praksisfællesskabet løbende forhandles. Stuen som et praksisfællesskab, er fastsat af omgivelserne, hvor de værnepligtige kun i sjældne tilfælde har mulighed for at have indflydelse på dette. Eksempelvis kan de værnepligtige kun ændre rammerne for stuen ved enten at bede deres overordnede om at blive flyttet til en anden stue eller for kvindernes vedkommende at sige op og annullere deres kontrakt om værneret. De praksisfællesskaber der er udover rammerne, er f.eks. når de værnepligtige går over og træner, eller de værnepligtige der sammen altid går på KFUM soldaterhjem. Disse praksisfællesskaber er nogle de selv vælger. Ydermere er delingen også et praksisfællesskab, hvor man stadig er sammen med dem fra stuen, men nu også alle de andre fra delingen. Kompagniet og forsvaret er også et praksisfællesskab Men et større komplekst fællesskab med flere undergrupper og forskellige professioner og interesser.

I praksisfællesskaber vil man typisk have forskellige roller, hvor disse vil differentiere sig, alt efter hvilket praksisfællesskab vi er del af. Der er f.eks. forskel på rollen vi har i et praksisfællesskab, hvis dette er på fodboldholdet, sammenlignet med den rolle vi har når vi er i en projektgruppe (Wenger 2004, s176-178)

Praksisfællesskaberne differentierer sig i størrelse og sammensætningen af mennesker og for den enkelte, differentiere praksisfællesskaberne sig ved at man kan have forskellige positioner i disse. På stuen kan man være den der altid hjælper med det fysiske, mens man i delingen kan være talsmanden, hvor man er repræsentant på vegne af de værnepligtige.

Forskelligheden på de værnepligtiges stuer bunder i deres erfaringer, de har draget sig fra tidligere i deres liv. Den adfærd de har og de færdigheder de medbringer, har de gennem bl.a. deres opvækst taget til sig og vil i forskellige

situationer anvende disse. Den diversitet som de har på stuen, kan både være synlig og usynlig (Milliken & Martins 1996, s404) Den synlige diversitet er de blandede stuer, hvor køn er en af de helt klare synlige diversiteter, der er dog også synlig diversitet på stuer hvor de værnepligtige er indkvarterede på stuer, udelukkende bestående af kvinder eller mænd. På de stuer der kun består af et køn, kan diversitet f.eks. komme til udtryk ved at etnicitet er en synlig diversitet og diversitet har altså ikke udelukkende noget med køn at gøre (Milliken & Martins 1996, s404). Den ikke synlige diversitet er f.eks. de holdninger og meninger som hvert enkelt medlem af stuen har. Disse kan f.eks. være deres politiske overbevisning, eller religion, der ikke kommer til udtryk visuelt, dog kan religion være både synlig og ikke synlig. Den ikke synlige diversitet kan altså bl.a. være den habitus som det enkelte individ i praksisfællesskabet medbringer, hvor det ikke er muligt at se deres holdninger eller meninger.

I interviews med de værnepligtige var et gennemgående udsagn, at de i starten af deres værnepligt, hurtigt fik lavet nogle aftaler, omkring hvordan de gjorde tingene på og hvilke rutiner de arbejdede med. Hurtigt fandt de ud af, at tiden var knap og for at de skulle lykkes som praksisfællesskab, var de nødt til hurtigt at finde ud af at arbejde sammen.

*"Jeg føler det er pga. tid, man var stresset i starten, man havde ikke tid og blufærdigheden døde på det" – mand*

*"Jeg syntes allerede i starten at vi blev presset på tid, så vi havde ikke tid" – kvinde*

Milliken & Martins taler om at nye medlemmer af en organisation, der starter på samme tid, kan udvikle samme former for meninger og holdninger (Milliken & Martins 1996, s404). De værnepligtige er i starten af deres tid blevet presset på tid, hvilket har gjort at de har været nødsaget til, at arbejde sammen og har måske i nogle tilfælde, dannet fælles meninger omkring hvordan de skal løse de stillede opgaver på. Men tid er ikke den eneste faktor der har indflydelse på de værnepligtiges udvikling. Befalingsmænd og delingsførere påvirker også dagligt de værnepligtige.

Men også selvom de værnepligtige ikke har samme holdninger, meninger og færdigheder så opvejer de hinanden. Hvis der er nogle af de værnepligtige der erkender at de halter efter i nogle færdigheder, kan de bruge hinanden til at løse opgaven. Der er i interviews adskillige eksempler på, hvordan diversiteten på stuerne hjælper til at der sker en bedre opgaveløsning pga. diversitet.

*”Ja det gør vi, nu er det den blå tjeneste, hvor de har fordel. Men under den grønne tjeneste er vi fysisk stærkere og det har de værdsat. På den måde bliver vi værdsat, vi mangler bare viden under den blå tjeneste for at vi kan udføre det”. – mand*

Ovenstående citat omhandler om de værnepligtige værdsætter hinanden. Hvor kvinderne i felten på øvelser værdsatte mændene, mens mændene værdsætter kvinderne under den blå tjeneste, der er ridning og eskorte til parader.

*”Nogle gange spørger pigerne om hjælp hvis der er tunge ting der skal løftes osv.” – mand*

*”Hvis vi har lidt mere styr på rengøringen, så klarer drengene det fysiske” – kvinde*

*”Inde ved os har vi alle kærester, så når drengene skriver hjem, så kan de lige få råd når deres kæreste brokker sig” – kvinde*

De værnepligtige oplever, at der på stuerne og også i deres grupper i felten, er en positiv indflydelse på opgaveløsningen pga. diversitet. Den forskellighed der er i de personligheder de har på deres stuer og i deres grupper og deling, gør at deres opgaveløsning opleves at blive bedre af de værnepligtige. Milliken & Martins skriver, at diversitet kan være med til at øge kvaliteten af opgaver, fordi diversitet bidrager med nye og anderledes synspunkter, der gør at både kreativitet og kvalitet øges (Milliken & Martins 1996, s416). Milliken & Martins nævner at ved netop heterogene grupper, vil disse grupper ofte komme frem til bedre løsninger af stillede opgaver end homogene grupper da diversiteten gør, at der tænkes kreativt og forskellige synspunkter bliver bragt i spil (Milliken & Martins 1996, s403) Nedenstående udsagn er eksempler på værnepligtige, som oplever kønsforskelle som positive.

*"Man tænker nogle gange at vores force er at bruge hjernen mere" – kvinde*  
*"Bare fordi man ikke kan løfte det samme, så ser man ikke ned på det, så er der nogle andre opgaver man er bedre til. Man opvejer hinanden, det synes jeg fungerer" – mand*

*"Jeg tror helt sikkert det er en kombination af at vi er piger og drenge, det virker bare!" – mand*

*"Jeg synes ikke altid de/vi er de samme der er en klods om benet, vi har forskellige færdigheder" – kvinde*

*"Meget godt samspil vil jeg sige, mellem os på værelset. Vi er gode på hver vores måde, hvor stueeftersyn nogle gange går op i en højere enhed. Pigerne gør det fandeme godt til stueeftersyn. Altså vi ses også i fritiden. Det har været rigtig positivt" – mand*

Som det kan ses i ovenstående citater, så bidrager diversiteten med en opgaveløsning der "går op i en højere enhed" og grunde til disse følelser omkring samvirket af forskellige personer og køn at "... kombination af at vi er piger og drenge, det virker bare!". De værnepligtige har selv en ide om, hvorfor deres stuer fungerer så godt som de gør. Flere siger at det er pga. den diversitet der er pga. forskellen i køn, men samtidig også den forskellighed der er på de personligheder der bor på stuen. De erfaringer de bringer i spil i deres praksisfællesskab, gør at de kan hjælpe og støtte hinanden når der er brug for, at man supplerer hinanden.

*"Jeg tror man får en anden dynamik, en hel anden dynamik end man gør på drengeværelserne og som sagt så går tingene op i en højere enhed, fordi man er så forskellige, både fysisk men også personligt og holdningsmæssigt" – mand*

*"I starten kunne man se at den var lidt pænere end andre stuer. Pigerne har hanket op i os et par gange og sagt at vi skal lade være med at lade vores ting ligge og flyde på gulvet. Pigerne har bedre styr på orden end vi har" – mand*



*"I starten var de (pigerne) lidt mere professionelle, altså at der skulle løses en opgave. Man har det hele tiden følt at nu gør vi det og nu gør vi det ordenligt.*

*Det tror jeg ikke drengestuerne har det sådan" – mand*

Milliken & Martin mener, at diversitet kan øge kvaliteten af løsningen af opgaver, da forskellige perspektiver, bidrager til en optimering af en opgaveløsning (Milliken & Martins 1996, s416). I de ovenstående citater, kan det tydeligt ses hvordan diversiteten bliver opfattet positivt af de værnepligtige. Den kønsfælles indkvartering, gør at de værnepligtige har mulighed for at hjælpe hinanden når f.eks. de fysiske begrænsninger træder til og en anden fra stuen kan hjælpe og dermed sørger for, at de udfører deres arbejde med højere kvalitet, end hvis de ikke kunne supplere hinanden.

*Vi tror det har en positiv effekt at herrerne bor sammen med kvinderne, da de ofte har en indvirkning på og er gode til at hanke op i dem der ikke kan finde ud af at gøre rent og de får rent faktisk løst nogle flere opgaver og det vi faktisk ser nu, er at de stuer med blandede køn hænger bedre sammen end de stuer hvor der er rene mandestuer, eller flere mænd end kvinder. Der er færre problemer*

*inde på stuerne" – befalingsmand*

*"Det afspejler sig i opgaveløsningen hvor de ikke føler sig udenfor når de skal ud og lave noget, men stadig godt ved at der er forskel og mændene måske*

*skal slæbe noget mere" – befalingsmand*

Ovenstående citat er fra en af de værnepligtiges overordnede, hvor det fremgår, at det ikke kun er de værnepligtige der oplever forhøjet kvalitet i deres arbejde, også deres overordnede oplever at diversiteten, specielt den kønsfælles del, hæver kvaliteten af de løste opgaver der bliver krævet af de værnepligtige. De løste opgaver i ovenstående citat, er her de praktiske opgaver, der forbinder sig med at være værnepligtig, det være sig bl.a. rengøring og oprydning på stuerne. I Hesteeskadronen er opgaverne mere i retning af forberedelse og plejning af heste og paradeuniformer, men også her har kvinderne styr på hvordan opgaverne bedst løses.

*"I felten hjalp drengene meget, mens heroppe (i staldene) så hjælper vi" –*

*kvinde*

*"Jeg stressede lidt i søndags over at vi i næste uge skal på felttur og der var drengene gode til at tage den med ro og få os piger ned igen" – kvinde*

*"Hvis man bare var piger, ville det hele nok bare tage længere tid fordi vi skulle diskutere alt" – kvinde*

*"Når der er forskellige køn, hæver det niveauet" – mand*

De værnepligtige er gode til at bruge hinanden. Som nævnt i ovenstående, så er drengene gode til at være mere rolige og hjælpe pigerne, når de oplever nervøsitet, eller at de ikke kan se sig ud af en feltøvelse.

Samarbejdet mellem kønnene er tydeligvis godt. De værnepligtige hjælper hinanden gennem dagligdagens opgaver, men også personligt hjælper de værnepligtige hinanden og bruger hinandens færdigheder og de forskellige personlighedstypers holdninger og meninger, bliver brugt til at løse opgaver, hvad enten det er af personlig eller militær karakter.

*"Der er to meget forskellige typer på stuen og det gør noget rigtig godt for dynamikken. Nogle af os er ret ens, men det er fedt når nogle kommer med andre synspunkter. Det er godt at have en kombination af flere personligheder"*  
*– mand*

*"Ved os har vi to forskellige (typer af personligheder) Det betyder lidt at det ikke bare er drengene og pigerne på stuen. Fordi de ikke er ens giver det en anden slags sammenhold på tværs af kønnene" – mand*

Diversiteten på værelset hjælper ikke blot på løsningen af opgaver, diversiteten gør også at dynamikken på stuerne gør, at kønnene taler sammen på tværs. De interpersonelle relationer på stuen og diversiteten, gør at kønnene ikke nødvendigvis finder sammen, men pga. diversitet, at man finder sammen med de personer der holdningsmæssigt minder om en selv, selvom disse er fra det modsatte køn. Diversiteten er dermed indirekte med til både at skille kvinderne ad, men samtidig også sætte kvinder og mænd sammen som har samme holdninger og meninger.

Wengers styrke, er samtidig også hans svaghed. Wenger taler om at læring sker i praksisfællesskaber og at disse er over det hele. Denne enormt brede definition, gør at den kan anvendes til nærmest alt og begrænsningen ligger i, at det er svært at få noget konkret ud af denne teori, andet end praksisfællesskaber. I forhold til nedenstående som f.eks. Frederick Herzberg, der fortæller konkret hvad der er i anerkendelse der gør at man bliver motiveret.

**Delkonklusion:**

I afsnittet er der fundet frem til at den forskellighed og diversitet der er blandt de værnepligtige, både styrker og optimerer deres løsning af opgaver og arbejde. Diversiteten er med til at øge både kreativiteten og kvaliteten i de opgaver som de værnepligtige laver, hvad enten det er rengøring og oprydning på stuen, eller om det er at være i felten på øvelse. Diversiteten blandt kønnene gør også at de værnepligtige tænker anderledes og dette hjælper dem bl.a. når udfordringerne med ugens opgaver fylder meget mentalt, her hjælper de hinanden og beroliger hinanden. Slutteligt øger diversiteten og den kønsfælles indkvartering de interpersonelle relationer på tværs af kønnene, og man taler dermed sammen med personer af det andet køn pga. diversitet da fokus bliver på personlighed, fremfor køn. Kvinderne føler sig integrerede fordi diversiteten er med til at fremme både integrationen af kvinder, men også samarbejde på tværs af køn.

## **Søskende relationer**

Dette tema handler om den følelse der opstår på stuerne, hvor de værnepligtige oplever, at de ser anderledes på hinanden og nærmest tænker på hinanden som søskende.

Gennem alle interviews med både værnepligtige fra Ingeniørregimentet og Gardehusarregimentet, var det en klar tendens, at de værnepligtige så på hinanden mere som søskende og intetkøn

*"Man tænker mere på dem som intet kønnet" – mand*

Bourdieu beskriver habitus som en adfærd et individ tillægger sig i bestemt situationer.

*"Habitus udstyrer dem med en matrix for, hvordan de opfatter, forstår og derfor handler i givne situationer (Wilken 2006, s43)"*

Denne adfærd er erfaret fra tidligere situationer der ligner disse. Habitus beskriver den ubevidste adfærd vi bruger når vi står i forskellige situationer, hvor en bestemt adfærd bliver anvendt. Vi anvender f.eks. en bestemt adfærd når vi er i en kirke sammenlignet med hvis vi er i et træningscenter. Der er forskellige måder vi opfører os på, det samme gælder også på f.eks. arbejdspladsen, hvor vores habitus i situationer ændrer sig.

*"Habitus er kollektivt, fordi den tilegnes i et socialt miljø, der som hovedregel er karakteriseret ved en form for fællesskab og fælles forståelse (Wilken 2006, s44)"*

Vi udviser f.eks. forskellig adfærd når vi omgiver os med voresigestillede kollegaer, mens vi bruger en anden adfærd når vi er i selskab med vores ledere (Wilken 2006, s44). Denne adfærd er tillært gennem erfaringer i vores opvækst, men denne habitus kan også ændre sig ved en påvirkning fra ydre faktorer (Wilken 2006, s45).

Da de værnepligtige blev indkvarteret på stuer, hvor de bor sammen med både mænd og kvinder, blev der dermed fra enhedens side, påtvunget en ændring i de ydre faktorer. Denne form for ændring i ydre faktorer, var i begyndelsen medvirkende til, at de værnepligtige skulle anvende den habitus, de tidligere har erfaret omkring det at leve med personer af det modsatte køn.

*"I starten opførte man sig meget ordenligt" - mand*

*"Til at starte med tror jeg vi låste døren (når vi går i bad, forfatterens tilføjelse)  
men ellers har det ikke ændret sig" - kvinde*

Ovenstående citater vidner om hvordan de værnepligtige i starten af deres periode med kønsfælles indkvartering, har gjort brug af de erfaringer de tidligere i deres liv har erfaret, omkring det at bo sammen. Det at man "opfører sig ordenligt" tolkes som den habitus manden har lært i forbindelse med, hvordan han skal agere overfor kvinder, når han bor sammen med dem. Disse erfaringer bliver her bragt i spil, når de nu oplever en situation, hvor de anvender en adfærd de mener er passende til situationen. Det samme gør sig gældende for kvinderne, der i starten også havde en forudindtaget indstilling til, hvordan deres adfærd skulle tilpasses, når de skulle bo sammen med mænd. Kvinderne havde også i starten en habitus der var erfaret gennem livet og som har givet dem nogle måder at regulere deres adfærd ud fra.

*"I starten skulle man lige det der med grænser. Der gik lige lidt tid" - kvinde*

Både mændene og kvinderne har haft en habitus der på den ene eller anden måde har gjort, at de har haft nogle forestillinger om, hvordan de skal agere i den situation hvor de er blevet kønsfælles indkvarteret. Det at fra den ene dag til den anden, at blive indkvarteret på små stuer, med personer fra det andet køn, har været en omvæltning for nogle personer, hvor de værnepligtiges grænser er blevet sat på prøve. I citatet ovenfor, nævner kvinden at der skal gå tid før man vænner sig til den nye situation på stuen, er et eksempel på en påvirkning af individet fra de ydre omgivelser. Bourdieu beskriver, at ændringer i habitus kan ske ved ydre påvirkning, hvor disse er med til at ændre en habitus. Denne habitus bliver på baggrund af den ydre påvirkning, nødt til at ændre sig, for at kunne tilpasse sig den nye situation (Wilken 2006, s45).

Den nye situation hvor de skulle bo kønsfælles, har tvunget de værnepligtige til at ændre deres habitus og derved ændre deres adfærd. Den ydre påvirkning forstås her som en kombination af de rammer og habitus der er omkring det at være værnepligtig, kombineret med at blive indkvarteret kønsfælles. Den

kønsfælles indkvartering er altså en ydre påvirkning, de værnepligtige ikke har indflydelse på. Rammerne er sat for de værnepligtige og de er altså her nødt til at tilpasse sig den nye situation, kendetegnet ved kønsfælles indkvartering.

*”Jeg kan huske den allerførste dag stod jeg sammen med en af drengene og fik at vide at vi havde 10 minutter til at skifte og der stod jeg da også i undertøj og kendte ham knap. Der var bare ikke tid til at tænke mere over det” – kvinde*

De værnepligtige er blevet nødt til at tilpasse sig de nye omgivelser og rammer, der er ved at være værnepligtig og som har afstedkommet en ændring i deres habitus. Et eksempel på en ændring i habitus, er hvordan man aktivt i værnepligten, kan anvende tid som en faktor, til at presse de værnepligtige til at ændre deres habitus hurtigere, end hvad der ellers ville være normalt. I Forsvaret er tid altid en faktor, hvor man forsøger at effektivisere og udføre et givent stykke arbejde hurtigst muligt. Ved at sørge for at de værnepligtige er under et tidspres, har de værnepligtige ikke mulighed for at tænke nærmere over deres habitus og bliver f.eks. nødt til at forkaste deres tidligere måder at klæde om på, hvor de i flere eksempler, pga. tidspres, bliver nødt til at klæde om i samme rum, som personer af det modsatte køn, for at kunne opfylde kravet om at løse opgaven hurtigst muligt. Denne ydre påvirkning er kendetegnet ved at foresatte leder kan kræve at de værnepligtige udføre opgaven indenfor en bestemt tid, f.eks. 10 minutter til at klæde om. Denne begrænsning i tid skal forstås som en ydre påvirkning de værnepligtige ikke selv kan påvirke. Deres opgaveløsning og habitus omkring dette, er dermed blevet påvirket af tiden som en faktor, der tvinger dem til at ændre deres habitus for at nå i mål og gøre deres foresatte tilfreds.

Udviklingen blandt de værnepligtige er også blevet bemærket af deres foresatte. De oplever at fordi kønnene er forskellige, tvinger det de værnepligtige til at ændre deres adfærd omkring deres situation. De værnepligtige har altså ikke tid til at skulle overveje for meget omkring deres adfærd, men bliver nødt til at tilsidesætte f.eks. deres blufærdighed for at kunne arbejde sammen. Deres foresatte bruger aktivt tiden som en faktor, der kan ændre både mændene og kvindernes habitus, således de hurtigst muligt

samarbejder og derved kan man presse de værnepligtige til en hurtigere udvikling på stuen.

*”Jeg tror helt sikkert det er blevet hurtigere nu fordi det er meget presset, altså jeg tror det går hurtigere fordi de fra starten er tvunget til at arbejde sammen og finder ud af hvad den ene kan og den anden kan”. - befalingsmand*

*”De taler mere sammen fra starten af end de gjorde før, ikke fordi der har været problemer førhen, men det går nok hurtigere nu end førhen” – befalingsmand*

Bruce J. Tuckman og hans syn på gruppedannelse, viser her at pga. tid har stuerne ikke haft mulighed for, i deres eget tempo, at gå igennem stadierne forming og storming, men pga. tidspresset måske er gået direkte i gang med stadiet norming, eller måske endda performing. Dette kan være med til at forklare hvorfor stuerne præstere som de gør, dog er der ikke tilstrækkelig rette mængde empiri, til at kunne anvende Bruce J. Tuckman i sin fulde ret.

Befalingsmanden gjorde i interviewet opmærksom på, at det er tydeligt hvordan kønnene ved den kønsfælles indkvartering, i højere grad taler sammen hurtigt, end dengang ved den kønsopdelte indkvartering. Udviklingen på stuerne har været hurtigere på den kønsfælles løsning, sammenlignet med den tidligere kønsopdelte. Et af de punkter, hvor befalingsmanden ser en klar udvikling, er på tværs af kønnene, hvor de værnepligtige i højere grad taler sammen. Dette tolkes som at kønnene i højere grad integrere hinanden i delingens liv, hvor de værnepligtige på den kønsfælles indkvartering, taler sammen tidligere i forløbet, end da denne var kønsopdelt. Kommunikationen synes at være blevet bedre mellem kønnene og denne effekt virker til, fra befalingsmandens synspunkt, at bidrage til en enhed, hvor de værnepligtige kommunikerer bedre med hinanden. Etienne Wenger taler om, hvordan vi lærer gennem en social proces (Wenger 2004, s14). Denne form for læring som er socialt konstrueret, foregår i det han kalder praksisfællesskaber. Et praksisfællesskab vil i dette projekts sammenhæng være udtrykt ved f.eks. en stue eller deling. Denne stue fungerer fysisk som ydre ramme for praksisfællesskabet, der består af de personer der bor på denne. I dette praksisfællesskab lærer vi noget om hinandens habitus og hvordan habitus på stuen kan være. Denne habitus bliver forhandlet af

medlemmerne på stuen, forstået på den måde, at man på stuen, løbende bliver enige om hvordan man opfører sig overfor hinanden, man tilpasser altså sin adfærd og ændrer derved denne i fællesskab (Wenger 2004, s15). Wenger taler om identitet som medlemskab af et praksisfællesskab, hvor vi har et sæt af kompetencer i dette praksisfællesskab og læring som identitet, hvor forhandlingen af nutiden, sker på baggrund af fortiden og fremtiden (Wenger 2004, s180-181). Dette forstås som, at den habitus de værnepligtige har, er med til at forme den virkelighed de står i nu. Altså er deltagerne på stuen med til at skabe en et sæt spilleregler på stuen og man er dermed enige om, hvordan man ændrer sin habitus omkring det at leve med personer af det modsatte køn, til den situation og nutid man nu er i. En af de muligheder der er for at sørge for at habitus på stuen og de relationer der er på stuen kan fungere optimalt, kan man bevidst eller ubevidst, blive enige om, at man ikke tænker på hinanden som potentielle partnere, men i stedet for fokuserer på hvad hvert medlem bringer med til praksisfællesskabet og dermed kan man vælge at tænke på hinanden som intet køn.

*"Man tænker mere på dem som intet kønnet" – mand*

*"Hvis de ikke er intetkøn, så er de mere mænd end vi er" – mand*

*"Der findes ikke noget køn i forsvaret" – mand*

Denne form for forhandling af habitus, der sker på stuen, er med til, at medlemmerne af praksisfællesskabet, ifølge dem selv, kan interagere med hinanden på en anden måde.

*"Det der blev sagt før, med at i Forsvaret er der ikke noget køn. Jeg ser dem (pigerne) bare som nogle kammerater på lige plan med alle andre. Dem på stuen er nogle af dem vi taler bedst med og tættest med, dybest med. Altså vi kan tale om alting. Man får lidt sladder så man kan høre noget fra begge sider. Min erfaring er pt. at man ikke får så nuanceret billede på drengeværelser". – mand*

De værnepligtige har altså forhandlet sig til en ny habitus, hvor de i praksisfællesskabet er blevet enige om, at de udelukkende tænker på hinanden som kollegaer, da de værnepligtige sandsynligvis har overvejet for, hvad



konsekvenserne for deres samarbejde på stuen ville betyde, hvis de tænkte på hinanden som potentielle kærester og hvilken påvirkning stuens habitus ville have ved denne indstilling.

*"Der er overhovedet ikke noget flirt mellem os, det tror jeg ville være mærkeligt"*

*– kvinde*

Det tyder på, at de værnepligtige har tidligere erfaringer med at bo tæt sammen med personer af det andet køn og disse erfaringer viser dem, at de ikke bør indlede romantiske forhold med deres kolleger. Ovenstående citat fra en kvindelig værnepligtig, viser at hun har nogle meninger omkring det at bo sammen med personer man skal arbejde sammen med. Om dette er habitus eller formodninger er svært at sige, men måden hvorpå hun tænker omkring hvordan man bør opføre sig når man lever sammen med andre kollegaer, vidner om erfaringer der er gjort tidligere i hendes liv og som hun nu bringer i spil, ved at stille spørgsmålstejn ved den habitus der er ved at være kønsfælles indkvarteret.

De værnepligtige er på grund af de ydre omgivelser, blevet nødt til at udvikle og tilpasse sig og på stuen lave en fælles habitus. De værnepligtige er begyndt at opfatte hinanden som værende i forhold der minder om søskende fremfor potentielle kærester. Flere af de værnepligtige siger i de gennemførte interviews, at de tænker på hinanden som intet køn eller søskende. Denne udvikling skal ses i lyset af, at de værnepligtige er blevet tvunget til at ændre habitus omkring deres liv på stuen.

*"Ser på os som søskendeagtigt" – kvinde*

*"Ja netop det er ikke mere end sådan et forhold" – kvinde*

*"Man ved det skal fungere og i takt med at man lærer hinanden bedre at kende, er det vokset og man er kommet tættere på hinanden" – mand*

Drengestuen:

*Det er ikke nogle I kunne være sammen med?*

*"Nej ikke længere"*

*"Man har lidt en anden tilgang til dem"*

*"...jo længere hen man kommer i forløbet, jo tættere er man"*

Det er bemærkelsesværdigt, at de tænker på hinanden som værende søskende eller intet køn. Dette er umiddelbart først gang forfatteren er stødt på denne form for tanke omkring identitet. De værnepligtige tænker altså på sig selv som kammerater før køn.

Pierre Bourdieus habitus beskriver, at individet altid handler ud fra mønstre der er er indlært tidligere i livet og det dermed i en given situation ikke selv har mulighed for at vælge, men handler ud fra individets habitus. Bourdieu nævner at: ”*Rygmarksviden er meget rammende, fordi det netop implicerer kulturelle normer, f.eks. for hvordan man står, sidder og taler i forskellige situationer, er forankret i kroppen og dermed uden for bevidsthedens greb (Wilken 2006)*”. I Bourdieus habitus begreb, beskriver dette at det er viden der er opnået men er glemt hvordan dette er tillært. Hvis dette skulle være tilfældet, ville de værnepligtige ikke være klar over, at de f.eks. ændrer deres habitus, hvilket ikke er tilfældet. Hvis habitus begrebet udelukkende er ubevist man ændrer sin adfærd, vil der være nødvendigt at anvende en anden teoretiker til at forklarer, hvorfor både mændene og kvinderne ændrer deres adfærd bevist.

”... referere han til habitusbegrebet, som trægt, men foranderligt” (Wilken 2006, s45)

Empirien i ovenstående analyse viser dog måske, at denne ændring i habitus ikke nødvendigvis går trægt, men hvis der er brug for et brud med sin forforståelse og habitus, så kan man tilpasse sig hurtigere end Wilken og Bourdieu hævder.

### **Delkonklusion**

Den ændrede habitus har udmøntet sig i en habitus der dikterer, at man ikke tænker på sine stuekammerater som potentielle partnere. Det tyder på at denne habitus er blevet ændret på grund af først og fremmest de ydre omgivelser, der har tvunget de værnepligtige til i deres praksisfællesskaber, at blive enige om en habitus, der kan sikre at de kan løse opgaverne mest effektivt som muligt. Tidspresset har ligeledes været en faktor der har været med til at presse de værnepligtige til at ændre deres syn på det modsatte køn, hvor bl.a. deres blufærdighed er blevet sat på prøve og denne måske kan være en af grundene til, at de værnepligtige tænker på hinanden som søskende, fremfor potentielle

kærester. Hvorvidt denne forhandling kunne være endt anderledes er svært at sige, dog tegner der sig et mønster i disse interviews, hvor alle de kønsfælles stuer gjorde udtryk for, at de tænke på hinanden udelukkende som kolleger, dette både ved Ingeniørregimentet og ved Hesteeskadronen. Den kønsfælles indkvartering er medvirkende til, at de værnepligtige får øjnene op for hvad hinandens kompetencer er og at mænd og kvinder i værnepligten måske ikke er så forskellige alligevel. De værnepligtige samarbejder og bruger hinandens færdigheder, samtidig med, at de taler mere sammen på tværs af kønnene når de bor kønsfælles.

### **Motivation**

Dette afsnit handler om den motivation der driver de værnepligtige. Meget af motivationen kan spores tilbage til den kønsfælles indkvartering og de opfattelser der kom frem i analysens to foregående afsnit. Både dynamikkerne på stuen hvad angår de værnepligtiges habitus og diversiteten på stuerne påvirker motivationen. I dette afsnit behandles de værnepligtiges motivation omkring præstation, selve arbejdet, anerkendelse og interpersonelle relationer. Motivationen hos de værnepligtige er påvirket af ovenstående afsnit i analysen, hvor bl.a. de fysiske rammer som stuen, medlemmernes mening og holdninger, men også den synlige og ikke synlige diversitet påvirker motivationen hos de værnepligtige.

Herzberg har 14 faktorer der udgør hans teori. Dem der er valgt i denne analyse er, anerkendelse, præstation, interpersonelle relationer og selve arbejdet. De resterende teorier, som ikke tages med i denne analyse er vækstmulighed, forfremmelse, løn, ledelse, ansvar, firmapolitik, arbejdsforhold, private faktorer, status og jobsikkerhed (Hein 2009, s135). Herzbergs motivationsteori, er en af faktorerne præstation. Altså det at udføre et stykke arbejde. Dette kan både være en opgave, eller at gennemføre noget. Hvis man derimod oplever ikke at kunne færdiggøre en opgave, eller springer fra undervejs og ikke gennemfører, vil man opleve det negativt (Hein 2009, s128-129). En anden faktor for motivation, som Herzberg opstiller, er anerkendelse. Denne form for motivation, sker gennem anerkendelse af medarbejderen og dennes arbejde. Anerkendelse i form af f.eks. ros eller ris. Dermed kan anerkendelse både være positivt og negativt (Hein 2009, s133).

De værnepligtige oplever motivation ved f.eks. at gennem føre en felttur eller overskride deres grænser. Selvtilfredsheden med at gennemføre noget der bringer en ud af sin komfort zone eller ved at færdiggøre et stykke arbejde, gør at de værnepligtige får en følelse af selvtilfredshed. Nedenstående citat er fra en kvindelig værnepligtig, der har gennemført en felttur, hun ikke troede hun kunne gennemføre.

*"Man lærer meget om sig selv, det her med at jeg kan ting jeg ikke troede jeg kunne. Når man har gennemført det, så er det bare det fedeste!" – kvinde*

Ved gennemførelse af f.eks. en feltøvelse, prestur eller noget helt tredje, der presser de værnepligtige derud, hvor de ikke troede de nogensinde ville komme, oplever de først og fremmest en indre motivation og en selvtilfredshed. Efterfølgende oplever de værnepligtige den ros der kommer fra omgivelserne, der anerkender deres indsats og specielt såfremt de fysiske begrænsninger gør, at arbejdet er hårdt. Flere af kvinderne i interviews oplever at de får anerkendelse fra deres mandlige kollegaer, når de gennemfører noget fysisk hårdt arbejde. Drengene på stuen og i delingen anerkender kvindernes indsats efter en løst opgave og dette motiverer kvinderne som nedenstående udsagn er eksempler på.

*"Ja de laver ligeså stor en del af arbejdet som vi gør, nogle af dem vejer jo 45 kg og bærer en taske på 30 kg. Nogle af dem løber stærkere end os på forhindringsbane, hvor vi ikke engang kan følge med" – mand*

*"Men når man så har gjort noget får man bare fucking meget credit for det" – kvinde*

*"Det holder mig oppe at jeg kan fortælle mine venner om det" – kvinde*

Drengenes force italesættes som at være i det fysiske, hvormed at det er andre steder de oplever mangler i forhold til kvinderne. Nedenstående citat vidner om hvorledes de mandlige værnepligtige, ifølge kvinderne, oplever at det motiverer dem, at der hver uge uddeles en bamse til den stue, der har haft mest styr på rengøringen og oprydning på deres indkvarteringsstue. Denne bamse uddeles

af sergenterne og delingsføreren. Der gives dermed en anerkendelse og et synligt bevis på den anerkendelse, der finder sted ved den præstation der er at holde stuen ren og ordentlig. Anerkendelse kommer dermed fra de overordnede, hvor bamsen fungerer som en vandrepokal og de andre stuer ligeledes kan se at stuen der har bamsen, har gjort et godt stykke arbejde. Nedenstående citat vidner også om hvordan kønnene arbejder sammen på tværs og bruger hinandens kompetencer, hvor kvinderne kan hjælpe mændene med at holde orden i deres udleverede udrustning og holde stuen ren, mens mændene kan hjælpe med det fysiske f.eks. at bære tunge ting på stuen eller når de er på feltøvelse og skal gå lange marcher med tung oppakning.

*”Jeg føler ikke det er fordi vi koster rundt med drengene, de giver hinanden opgaver. Vi har jo sådan en stueløve, som er en bamse hvor hver uge bliver den uddelt til en stue der har gjort det godt. Vi fik den i første uge og tror virkelig for drengene at det gav dem blod på tanden og vi faktisk kunne finde ud af at gøre rent” – kvinde*

Herzberg taler om anerkendelse i form af ris eller ros. Denne ris eller ros kan komme fra både foresatte og fra ligestillede kolleger. Denne anerkendelse kan ske når man har færdiggjort en opgave, men kan også ske dagligt fra f.eks. ens foresatte (Hein 2009, s133).

Bamsen virker som en synlig anerkendelse, de værnepligtige kan have på deres stuer, hvor det synlige bevis for deres anerkendelse og at de i den givne uge, har været den dygtigste stue. Dette er dermed muligt at vise for de andre stuer og dette virker tilsyneladende som en stor motivationsfaktor at denne anerkendelse er symboliseret ved en vandre-bamse. Anerkendelsen der kommer fra lederne i form af bamsen, er ikke den eneste anerkendelse og ros der finder sted. Hver dag er det for de værnepligtige muligt at modtage ris eller ros for deres arbejde. Nedenstående uddrag fra interviews viser, at de værnepligtige modtager ros eller ris dagligt og at de værnepligtige godt kan lide at modtage ros fra deres overordnede, hvilket motiverer dem til at gøre rengøringen ordentligt og holde styr på stuen, med hjælp og vejledning fra de kvindelige kolleger på stuen, mens de kvindelige værnepligtige motiveres af

anerkendelse ved gennemført aktivitet, der bærer præg af fysisk hårdt arbejde, f.eks. en lang felttur, eller fysiske test.

Anerkendelsen kan komme fra alle steder, det kan både være blandt de værnepligtige, hvor bamsen er et bevis på at man har gjort det godt og ens kolleger kan se at man har gjort noget godt, mens anerkendelse også kan komme fra ens overordnede i form af ros, hvor de i nedenstående citater har fået at vide at en af stuerne fungerer bedre end de andre.

*”Så sent som i morges fik vi at vide at et af drengæværelserne sejlede” – kvinde*

*”Drengen kan jo lide at få ros og når sergenterne kommer ind og siger der ikke er så meget at bemærke, så synes de jo det er fedt. Det kan de jo godt lide” –  
kvinde*

*”Vi fik at vide at vi er klart bedre end andre stuer” – kvinde*

I Herzbergs motivationsteori, taler han også om favorisering af medarbejdere. Dette kan også have en negativ indflydelse, hvis man oplever at andre får en fordel. Ligeledes kan det også virke demotiverende ikke at deltage på lige vilkår med andre (Hein 2009, s131).

En af de væsentligste motivationsfaktorer hos de kvindelige værnepligtige er favoriseringen, eller de særlige forbehold der tilbydes de kvindelige værnepligtige. Kvinders fysiske begrænsninger i forhold til mænd i form af styrke, har i nogen tid været anvendt i forsvaret, hvor der differentieres mellem krav til kvinder og mænd. F.eks. er det først ved indførelsen af de nye fysiske tests, at der ikke er gjort forskel på kvinder, på nær den nye Test D, der differentierer hvor mange kilo mænd og kvinder skal have med rundt på løb og forhindringsbane.

Kvinderne i værnepligten oplever at der er forskellige tilgange til mænd og kvinder fra deres overordnede. Denne forskel ser kvinderne helst ikke være tilstede, da de gerne vil behandles på samme vilkår som mændene. F.eks. ønsker kvinderne ikke at de fysiske krav er anderledes for dem end for mændene, som nedenstående citater vidner om.

*”Jeg ser helst der ikke bliver lavet forskel” – kvinde*

*”Ligesom da vi fik at vide at pigerne gerne måtte tage armstrækkere på knæene og man var sådan lidt, okay men må vi ikke tage dem på tæerne eller hvad? Det brød jeg mig ikke om når pigerne bliver tilgodeset fordi de er piger” – kvinde*

*”Ja for pigerne kan jo bare smutte, de er jo på kontrakt” – mand*

Kvinderne i værnepligten oplever, at deres mandlige kollegaer bruger værneretten mod dem. De mandlige værnepligtige har i flere omgange fortalt de kvindelige værnepligtige, at hvis det bliver for hårdt, så kan de jo bare rive kontrakten i stykker og stoppe. Dette synes de virker motiverende, da præstationen når de f.eks. har gennemført en øvelse, leder til anerkendelse fra de mandlige værnepligtige og fra de overordnede. Denne tilgang til værneretten fra de mandlige kollegaer, ser ud til at virke som en vigtig motivation for kvinderne, der for alt i verden ikke vil lide det nederlag at melde fra. Der bliver lagt et pres på kvinderne også fra dem selv, da værneretten giver dem mulighed for at sige op hvornår det skal være, mens mændene først skal gennem en kommission for at stoppe deres værnepligt.

*”Jeg vil hellere være ligestillet. Det er ligesom når de trækker det kort med at vi bare kan stoppe når vi vil” – kvinde*

Endnu en faktor i Herzbergs motivationsteori, er interpersonelle relationer, der handler om man bl.a. kan lide sine kolleger og hvordan forholdet er til ens overordnede. Desuden handler de interpersonelle relationer også om, det at have et tilhørsforhold til en gruppe (Hein 2009, s130).

Både de kvindelige og mandlige værnepligtige har oplevet at det modsatte køn er gode til at hjælpe til, hvis der er brug for det. Generelt opleves det meget positivt i værnepligten, hvor kønnene supplerer hinanden, med de kompetencer og færdigheder man har. Man støtter hinanden og diversiteten er med til at sørge for at opgaverne bliver løst på bedst mulig måde. De interpersonelle relationer der skabes når man indkvarterer kønsfælles gør at det

praksisfællesskab det er, styrkes. Både stuen, men også delingen drager nytte af at mænd og kvinder er indkvarteret kønsfælles.

*"De er også gode til at spørge om hjælp og til at erkende deres mangler, men de er også gode til at tilbyde hjælp" – kvinde*

*"Det giver noget socialt, der vil jo altid være pigegrupper og drenge grupper og når pigerne så kommer ind på vores værelser så taler de jo sammen og omvendt, sådan så man bliver lidt blandede. Vi trækker pigerne ind på værelset og drengene omvendt" – kvinde*

*"Jeg tror også at hvis man havde boet hver for sig, ville pigerne blive isoleret" – mand*

Den kønsfælles indkvartering er med til at få kvinderne i værnepligten bedre integreret med mændene. Fordelen ved at indkvartere på kønsfælles stuer, er som det fremgår, at kvinder og mænd besøger hinanden på stuerne og kvinderne på en stue dermed får mulighed for, at tale med mænd fra andre stuer, mens de kvinder der besøger stuen taler med de mænd der er på stuen og der foregår en form for kryds-relation, der gør at delingen taler mere sammen på tværs, end hvis delingen havde været indkvarteret kønsopdelt. Den kønsfælles indkvartering tvinger dermed kønnene til at engagere sig i hinanden, det ikke nødvendigvis er muligt at en kvindestue kan isolere sig.

*"Jeg tror det har en positiv effekt på at kvinderne bliver en del af klikken, de føler sig nok mere som en del af drengene når de ikke er opdelt" – befalingsmand*

*"Jeg synes også bare de er gode til at spørge om man vil med ud og spise osv. og til at få en med" – befalingsmand*

*"Gode til gerne at være sammen med os" – kvinde*

*"Jeg tror de bliver hurtigere integreret ved at bo sammen med gutterne end hvis de boede på deres eget værelse, hvor de så ville blive på det værelse" – mand*



De interpersonelle relationer på tværs af kønnene gør også at der opstår et tilhørsforhold til den arbejdsgruppe der er stuen eller delingen. Det at mænd og kvinder taler sammen i større grad, har indvirkning på, at tilhørsforholdet bliver styrket og samtidig styrker samarbejdet ved at stuen og delingen taler sammen i større grad. Den kønsfælles indkvartering har dermed haft direkte indflydelse på samarbejdet mellem kolleger i enheden. Den kønsfælles indkvartering har gjort at medarbejderne taler mere sammen på tværs af køn, der gør at også integrationen af kvinder i enheden fungerer godt. Kvinderne føler at de bliver omfavnet af drengene og bliver en del af dem. Kvinderne bliver inviteret med til drengenes fritidsaktiviteter, f.eks. tager de ud og spiser sammen og drengene spørger ofte pigerne om de vil med til en fritidsaktivitet og dermed inddrager og integrerer drengene deres kvindelige kollegaer i deres relationer.

Herzberg opdeler hans faktorer mellem hygiejne og vedligeholdelses faktorer. Interpersonelle relationer er en vedligeholdelses faktor mens præstation anerkendelse og selv arbejdet er motivationsfaktorer. Interpersonelle relationer kan dermed ikke være motiverende på længere sigt (Hein 2009, s137). Dermed er det de oplevelser hvor kvinderne og mændene gennemfører en aktivitet, eller de får anerkendelse fra deres kolleger eller overordnede, der skal motivere dem på lang sigt. De interpersonelle relationer vil man efter noget tid opfatte som en selvfølge, at mændene tager kvinderne med til fritidsaktiviteter osv. Dermed virker de interpersonelle relationer i første omgang som motiverende for de kvindelige værnepligtige, hvilket stemmer godt overens med Herzbergs teori, dog vil dette ikke vare ved og motivationen de har oplevet ved relationerne, er ikke længere det der motiverer dem. Efterfølgende vil motivationen være i det de som individer får ud af arbejdet, altså anerkendelse, ansvar eller forfremmelse.

Opdelingen af hygiejne og motivationsfaktorer gør at i denne opgave, bør de interpersonelle relationer være af begrænset varighed, som beskrevet i analysen. I analysen fremgår det at de værnepligtige bliver motiveret af disse interpersonelle relationer. Interpersonelle relationer bør i bedste overbevisning kunne indgå både i hygiejne og motivationsfaktorer, ligesom f.eks. løn, hvilket differentiere fra person til person, hvad man motiveres af. Opdelingen af de to

faktorer ses som værende svært at kunne opdele så stringent, men vil afhænge af situationen, hvilket de værnepligtige er et godt bevis på.

### **Delkonklusion**

Den primære motivation i dette afsnit afspejles i Herzbergs definition af anerkendelse. Anerkendelsen går igen i flere af eksemplerne som de værnepligtige fortalte om under interviews. Anerkendelse i form af et trofæ, som i dette tilfælde er en vandre-bamse, anerkendelse fra kolleger når man har gennemført en øvelse, eller noget fysisk hårdt som kvinde. Denne motivation gennem bl.a. anerkendelse ville i mange tilfælde ikke være muligt uden interpersonelle relationer. Her bruger de værnepligtige hinanden og diversiteten, til at udføre bestemte opgaver og bruge de forskellige kompetencer de har mulighed for at bringe i spil. Den kønsfælles indkvartering tvinger de værnepligtige til at lære hinanden at kende og dermed bruge diversiteten til at løse opgaver. Typisk går det igen at mændene klarer det fysiske, mens kvinderne har styr på stuen og dette er et klart udtryk for det samarbejde, som den kønsfælles indkvartering har medført på tværs af kønnene. Dog er der ifølge mændene nogle gange, at kvinderne fysisk er bedre end mændene. Ydermere har de tætte relationer, hvor de på stuerne kan tale om "bløde ting" og efter øvelser viser hvordan de har tætte relationer ved at udvise stor gensynsglæde. De interpersonelle relationer og den kønsfælles indkvartering har også bidraget til sammenholdet i enheden, hvor integrationen af kvinderne i forbindelse med bl.a. fritidsaktiviteter har gjort at kvinderne er blevet inkluderet og fungerer som en del af enheden fremfor at være opdelt i praksisfællesskaber af køn hver for sig.

## KONKLUSION

I dette projekt blev først metoden gennemgået, hvor empirien skulle indhentes ved fokusgruppeinterviews, der blev afholdt ved Ingeniørregimentet og Gardehusarregimentet. Empirien blev indsamlet blandt værnepligtige og befalingsmænd i enhederne. Der er blevet identificeret svagheder i indsamlingen af empirien, der kunne have gjort empirien mere valid og generaliserbar. Udfordringerne med indsamlingen blev bl.a. identificeret som interviewerens egen erfaring omkring afholdelse af interviews. Behandlingen af den indsamlede empiri, resulterede i tre overordnede emner, der blev brugt i analysen til at tematisere empirien og analysen. Teorien der blev valgt er den teori der i nærværende sammenhæng, vurderes bedst til at kunne analysere empirien og til at svare på problemformuleringen.

Den kønsfælles indkvartering gør, at de værnepligtige i form af de omgivelser, der er, bliver nødt til at arbejde sammen og bruge hinanden. Det at placere mænd og kvinder på samme stue, tvinger dem til at arbejde sammen og lære nye ting om det modsatte køn og hvad det er i stand til. Stuen og de fire værnepligtige danner et praksisfællesskab, der former og ændrer adfærd alt efter hvad der fungerer for det enkelte praksisfællesskab.

Pga. de fysiske omgivelser, der er stuerne, er de værnepligtige tvunget til at ændre deres adfærd, så denne passer til det, at bo sammen med det modsatte køn. Det er her i denne ændring af adfærd, at man ændrer sin tankegang og tænker på hinanden som kolleger før mænd og kvinder.

Det der virker motiverende for de værnepligtige er specielt anerkendelse.

Denne anerkendelse sker i form af verbal ros, eller verbal ros der følges op af en præmie. Når de værnepligtige bor sammen, får de øjnene op for hvad det modsatte køn kan bidrage med. Når så præstere og får anerkendelse fra det modsatte køn, virker det som en vigtig motivation for de værnepligtige.

Ydermere har de værnepligtige været gode til at tale sammen på tværs af køn, hvilket skyldes den kønsfælles indkvartering, der tvinger dem til at involvere sig i hinandens dagligdag og integrere hinanden.

Den første del af analysen beskæftigede sig med temaet den blandede stue.

Dette tema behandlede stuen og de personer der bor på disse. Diversitet var et

af nøgleordene i analysen, hvor praksisfællesskabet, forstået som stuen, var rammen for de mennesker der bor sammen. Delingen er også et praksisfællesskab på samme måde som stuen, men differentiere sig i størrelse og roller. Interviews viste en klar måde hvorpå de værnepligtige bragte deres individuelle færdigheder i spil. Flere af citaterne omhandlede hvordan de kunne hjælpe hinanden, når man erkendte egne mangler. Det der oftest gik igen, var forholdet mellem hvad mænd og kvinder er gode til. Mændene på stuerne var gode til det fysiske, så som at bære og løfte tunge ting og holde humøret højt. Udsagnene om kvinderne omhandlede emner som det at have orden på sin udrustning og være god til at hanke op i drengene og gøre stuen ren. Flere steder brugte de værnepligtige dog også deres erfaringer til personlige sager, som f.eks. kæresteproblemer eller når feltøvelsen i næste uge fyldte meget mentalt. På grund af de værnepligtiges forskellighed, oplever de værnepligtige at kvaliteten af deres opgaveløsning bliver god, f.eks. har en af de interviewede stuer fået en vandre-bamse for deres gode arbejde, med at holde stuen ordenligt og ren.

I den næste del blev empirien der knytter sig til temaet søskende forhold, analyseret med teorien som referencerammer. De værnepligtige oplever at deres syn på hinanden er af en karakter der minder om et søskende forhold, eller som nogle af de værnepligtige citeres for, intet køn. Grunden til at de værnepligtige tænker på hinanden som intetkøn skal i analysen findes i stuerne og de ydre omgivelser, der skaber miljøet omkring den kønsfælles indkvartering. De ydre omgivelser tvinger de værnepligtige til, at lære hinanden at kende hurtigt og tvinger de værnepligtige, ved hjælp af tidspres, til at forkaste og nedprioritere deres blufærdighed. Denne måde at frarøve de værnepligtiges intimitet og blufærdighed, har ifølge de værnepligtiges udsagn gjort, at de er blevet tvunget til at samarbejde og nedbryde de barriere og tabuer der kan være omkring det modsatte køn. Forskellene mellem kønnene er blevet fjernet men det er ikke kun faciliteterne der gør at disse forskelle er fjernet, de værnepligtige har også selv bidraget til at fjerne denne forskel, hvor de værnepligtige har valgt, ikke at blive romantisk involveret i hinanden, da de selv mener det kan skabe problemer.

*"Ser på os søskendeagtigt"*

Den sidste del af analysen behandlede de værnepligtiges motivation og integrationen af de kvindelige værnepligtige. Motivationen hos de værnepligtige ligger primært i den anerkendelse de får fra deres kolleger eller overordnede. Vandre-bamsen der blev tildelt den stue der havde haft mest styr på orden og rengøring har ifølge de værnepligtige virket som en motivation for, at sørge for at have styr på rengøringen osv. Denne motivation har affødt en øget sammenhæng på stuen, da de værnepligtige har draget nytte af hinandens færdigheder og ved at udnytte den diversitet der er på stuen, har de kunne øge kvaliteten af deres rengøring og orden på stuen. Den anden del af motivationen hos de værnepligtige omhandler præstation og selve arbejdet. Denne tilfredsstillelse virker for de værnepligtige som en kæmpe motivation til at blive ved med at arbejde sammen og gennemføre øvelserne. Pigerne oplever at få ros af drengene når de gør et godt stykke arbejde, hvor flere af de interviewede drenge er imponerede over deres kvindelige kolleger og deres evner, trods den fysiske begrænsning. Den sidste del af afsnittet om motivation fandt frem til at de kvindelige værnepligtige ofte oplever at de bliver favoriseret i forhold til deres fysiske begrænsninger, hvor de får lov til at skalere træningen og belastningen, hvilket gør at kvinderne blot bliver ekstra motiverede. Ydermere oplever kvinderne at værneretten bliver brugt imod dem, i form af kommentarer om at de kan stoppe når de vil og ikke som drengene har pligt til at blive der. Disse kommentarer er både sagt af deres ledere men også af de mandlige værnepligtige. Disse kommentarer motiverer kvinderne i sådan en grad, at de for alt i verden ikke vil springe fra.

Integrationen af kvinderne i enheden oplever både mænd og kvinder som værende på grund af den kønsfælles indkvartering. De værnepligtige har et tæt sammenhold, hvor specielt mændene er gode til at sørge for, at kvinderne bliver inviteret med til de aktiviteter de laver. Disse interpersonelle relationer, der er blevet udviklet på baggrund af at de bor sammen, har gjort at enheden taler godt sammen på tværs af køn og de værnepligtige oplever at denne integration af kvinderne måske ikke ville være sket hvis de havde boet kønsopdelt.

Den kønsfælles indkvartering har gjort at de værnepligtige taler godt sammen på tværs af kønnene, de oplever at mange tabuer bliver afkræftet og samtidig

lærer de noget om det modsatte køn. Den kønsfælles indkvartering udviser de forskelle der måtte være omkring det at være mand eller kvinde, da de værnepligtige ikke længere tænker på hinanden som potentielle partnere, men forholdet overvejende opleves som et søskende forhold. Selv om der er opnået en større grad af forståelse for det modsatte køn, oplever kvinderne dog stadig at forskellene mellem kønnene stadig er der, da værneretten bliver brugt i mod dem i form af henslængte kommentarer det i en nedladen tone, insinuere at kvinderne til hver en tid kan sige op, hvis de ikke har lyst til at være værnepligtig mere.

Den kønsfælles indkvartering vurderes til at være en succes. Gennem interviews og analysen, kan det ses, at to af de opstillede tre mål for indkvarteringen virker til at være opfyldt. Fjernelsen af forskellen mellem kønnene er helt klart opfyldt, da det fremgår af analysen, at de værnepligtige tænker på hinanden udelukkende som kolleger. Integrationen af kvinder er også blevet en succes. På grund af den kønsfælles indkvartering, bliver kvinderne i højere grad, integreret både inden og udenfor arbejdstiden.

## **PERSPEKTIVERING**

Analysen viste at den kønsfælles indkvartering har en indflydelse på de mål der er sat af Værns Fælles Forsvarskommando Hærstaben. Projektet kunne være interessant at gennemført over en længere periode, der f.eks. kunne være et værnepligtshold og observere disse. Ligeledes kunne projektet også udvides til at omfatte det videre forløb efter værnepligten og dermed følge dem der vælger at tage Hærens Reaktionsstyruddannelse og se udviklingen, samt følge med, når der tilgår værnepligtige til enheden, der har en anden baggrund fra et andet regiment.

Som det fremgår i analysen, så bliver værneretten brugt mod de kvindelige værnepligtige i forbindelse med at disse kan opsige deres kontrakt når de vil. En undersøgelse omkring de påvirkninger og effekter dette giver hos de kvindelige værnepligtige bør der laves en undersøgelse af med henblik på at klarlægge dette. Problemet med denne værneret og hvordan denne er blevet

brugt mod kvinderne, var dybt overraskende og ikke noget der er oplevet førhen for mit vedkommende. Det er bemærkelsesværdigt at tænke på at det ikke kun er siden kønsfælles indkvartering at dette kan have været et problem, men siden værnerettens indførelse kan dette potentielt være brugt mod kvinder.

Et emne der også kunne være spændende at tage fat i, er det som kan kategoriseres som en minoritetsaften. Denne aften hvor kvinderne ved Ingeniørregimentet eller mændene ved Hesteeskadronen har indført, da disse er en minoritet disse steder, kunne også være et potentielt emne til et projekt, der går i tråd med kønsfælles indkvartering og mangfoldighed. Hvorfor har de brug for sådan en aften og ikke mindst, hvad gør dette for sammenholdet, at minoriteten har brug for en aften, hvor de dyrker deres eget køn?.

Perspektivering til eget delingsførervirke

Det kan ikke undgås at dette projekt har sat tanker i gang ved mig. Det der træder mest frem, er den måde hvorpå jeg er blevet overrasket og nysgerrig. Dette drejer sig specielt om den måde kvinderne gerne vil behandles ift. ligestilling omkring f.eks. det fysiske. Jeg var ikke klar over at det fyldte så meget hos de kvindelige værnepligtige. Denne erfaring kan jeg i allerhøjeste grad tage med videre, når jeg selv er delingsfører og på denne måde forsøge at praktisere det og anvende de erfaringer jeg har tilegnet mig gennem dette projekt.

Det der også vækker min interesse, er hvordan man aktivt kan anvende de fysiske omgivelser for igennem habitus eller praksisfællesskaber, at kunne fremme en given adfærd man ønsker at se. Jeg ser især dette anvendt når jeg engang får værnepligtige og jeg her, med dette projekt i baghovedet, kan forsøge om jeg selv kan optimere den kønsfælles indkvartering, eller om denne allerede er så optimal som muligt. I samme ombæring med et eventuelt arbejde med værnepligtige, kunne de være spændende at arbejde aktivt med hvordan kønnene motiverer hinanden og evt. sideløbende med at være delingsfører, samle empiri til et fremtidigt projekt omkring dette.

## LITTERATURLISTE

### Citerede værker

- DeWalt, Kathleen M. DeWalt & Billie R. 2011. Participant Observation: A Guide for Fieldworkers. 2. Udgave. AltaMira Press.
- Epinion. 2014. Værnepligtens betydning for en fremtid i Forsvarets for kvinder og mænd. Forsvarets Rekrutering, Epinion.
- Hein, Helle Hedegaard. 2009. Motivation - Motivationsteori og praktisk anvendelse. 1. Udgave. Hans Reitzels Forlag.
- Holm, Inge Schützsack. 2014. Det Personlige Lederskab i et udviklingspsykologisk perspektiv. 1. Udgave. Hans Reitzels Forlag.
- Kimmel, Ulla-Britt Lilleaas & Michael. 2014. Forsvaret: Ligestillingens fortrøp, baktropp & kamparena Oxford Reseach.
- Martins, Frances J. Milliken & Luis L. 1996. Searching For Common Threads: Understanding The Multiple Effects Of Diversity In Organizational Groups. New York University, Academy of Management.
- Olesen, Henrik Høgh. 2011. 20 eksperimenter - der ændrede vores syn på mennesket. 1. Udgave. Plurafutura publishing.
- Wenger, Etienne. 2004. Praksisfællesskaber. 1. Udgave. hans reitzels forlag.
- Wilken, Lisanne. 2006. Samfundstænkere.



## BILAG

### Bilag 1 Iværksættelse af fælles indkvartering af kvinder og mænd under Hærens Basisuddannelse ved Ingeniørregimentet og Trænregimentet



VÆRNSFÆLLES FORSVARSKOMMANDO



HÆRSTABEN

Til:  
Se fordelingsliste

Emne:  
**Iværksættelse af fælles indkvartering af kvinder og mænd under Hærens Basisuddannelse ved Ingeniørregimentet og Trænregimentet.**

1. For at styrke Hærens opgaveløsning, er det vigtigt, at Hæren i højere grad end hidtil opnår succes med at hverve og fastholde både kvinder og unge med anden etnisk og religiøs baggrund. Blandt andet på baggrund af positive norske erfaringer (bilag 1) med fælles indkvartering af mænd og kvinder på samme belægningsstuer, er det besluttet at iværksætte fælles indkvartering af værnepligtige mænd og kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår ved Ingeniørregimentet og Trænregimentet på indkaldelseshold august 2015.
2. Formålet med at iværksætte fælles indkvartering er at skabe et miljø, der udvikler og forstærker relationerne imellem kønnene, fjerner fokus fra forskelle og derved medvirker til øget hvervning og specielt fastholdelse af de kvinder, som møder til gennemførelse af Hærens Basisuddannelse. Målet er, at en større andel af kvinder vælger at blive i Hæren og fortsætter enten på den Grundlæggende Sergentuddannelse eller på Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse.
3. For at sikre en vellykket gennemførelse af forsøgsordningen skal følgende forhold iagttages:
  - Kadrepersonel, og øvrigt involveret personel, informeres om formål, mål og præmisser for forsøgsordningen forud for mødedagen.
  - På mødedagen og under de indledende lektioner i Basisteori indskræmpes det overfor alt personel, at der er en konsekvent nul-tolerance politik overfor kønskrænkende adfærd.
  - Der skal udvises nødvendige hensyn til særlige religiøse forhold.
  - Bad og omklædning skal gennemføres under forhold, der ikke virker krænkende på den enkelte.
4. Hærstaben vil følge ordningen. De involverede regimente skal igennem perioden fastholde erfaringer og observationer. Det er hensigten at gennemføre en evaluering af ordningen omkring tidspunktet for hjemsendelsen af indkaldelsesholdet. De involverede regimente rapporterer til Hærstaben om erfaringer og eventuelle anbefalinger til optimering af ordningen.

Dato: 29. juni 2015  
Sagsnr.: 2015/025726  
Dok.nr.: 256538  
Tilæg: Ingen  
Bilag: 2  
Sagsbeh.: VFK-H-KPU21

Hærstaben  
Herringvej 30  
7470 Karup J

Tlf: 728 40000  
Fax: 728 21591  
E-mail: vfk@ml.dk  
www.forsvaret.dk

EAN: 5798000201415  
CVR: 16 28 71 80

Sagsbehandleren direkte:  
Tlf: 728 11861  
E-mail: vfk-h-kpu21@ml.dk

Effekten af ordningen måles ved registrering af antal ansøgninger fra kvinder til Grundlæggende Sergentuddannelse og Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse samt eventuelle opsigelser, der kan henføres til ordningen.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse anmodes om, i forbindelse med gennemførelse af afgangsinterview, at have særlig fokus på forholdet omkring fælles indkvartering.

5. Baseret på de indledningsvise erfaringer ved de to regiment er det hensigten at udvide praksis til at omfatte yderligere to regiment fra indkaldelsehold februar 2016.

6. Hærstaben sikrer, at de faglige organisationer og værnepligtsrådet orienteres. Hærstaben har udarbejdet den vedlagte kommunikationsplan, der skal understøtte ordningen (bilag 2). Hærstaben vil orientere det koordinerende Samarbejdsudvalg på førstkommende møde. Berørte regimenter bedes orientere egne samarbejdsudvalg og koordinationsfora.

7. Kontaktperson ved Hærstaben er MJ A. Tage, VFK-H-KPU21, tlf.: 7281 1861.

HENRIK LYHNE  
oberst  
Chef for Produktionsdivisionen

Bilag:

1. Norsk rapport: Maskulinitetsstudier
2. Kommunikationsplan (udsendes senere)

Sagsnr.: 2015/025726  
Dok.nr.: 256538

Side 2 af 3

## Bilag 2 Kønsfælles indkvartering



VÆRNSFÆLLES FORSVARSKOMMANDO



HÆRSTABEN

Til:  
Se fordelingsliste

Emne:  
**Kønsfælles indkvartering**

1. Hærstaben iværksatte ved ref. et pilotprojekt vedrørende kønsfælles indkvartering i Hærens Basisuddannelse ved Trænregimentet og Ingeniørregimentet.

2. På Hærstabens planlægningsmøde den 10. november 2015 besluttedes det at fortsætte og udvide ordningen således:

### 2.1. Indkaldelseshold FEB 2016

- Ordningen videreføres ved Trænregimentet og Ingeniørregimentet.
- Ordningen udvides til at omfatte de tjenestesteder, der overfor Hærstaben (KPUSEK) tilkendegiver, at de ønsker at iværksætte ordningen.

### 2.2. Indkaldelseshold AUG 2016

- Ordningen gøres permanent og implementeres ved alle HBU og HRU ENH ved Hærens myndigheder, samt på den Grundlæggende Sergentuddannelse ved Hærens Sergentskole.

### 3. Presseforhold

Forhold vedrørende pressen fremgår af bilag 1.

Dato: 23. november 2015  
Sagsnr.: 2015/025726  
Dok.nr.: 433213  
Tilæg: Ingen  
Bilag: 1  
Sagsbeh.: VFK-H-KPU23

Hærstaben  
Hemingsvej 30  
7470 Karup J

Tlf: 728 40000  
Fax: 728 21591  
E-mail: vfk@mil.dk  
www.forsvaret.dk

EAN: 5798000201415  
CVR: 16 28 71 80

Sagsbehandleren direkte:  
Tlf: 728 11863  
E-mail: vfk-h-kpu23

HENRIK LYHNE  
oberst  
Chef for Produktionsdivisionen

Bilag:  
1. Opdateret pressepolicy vedrørende kønsfælles indkvartering

Ref.:  
HST skr. 2015/025726 – 256538 af 2015-06-29; Iværksættelse af fælles indkvartering af kvinder og mænd under Hærens Basisuddannelse ved Ingeniørregimentet og Trænregimentet.



Side 1 af 2

## Bilag 4 Interviewguide VPL

Denne guide er anvendt både på blandede stuer og stuer kun med mænd eller kvinder.

Intro:

Jeg er i gang med min hovedopgave, som omhandler den fællesindkvartering af mænd og kvinder i forsvaret. Jeg har selv været værnepligtig i 2014 ved trænregimentet i Aalborg, men der boede vi mænd og kvinder her for sig. Som sagt er jeg i gang med min afsluttende opgave på Hærens Officersskole hvor jeg har valgt dette emne fordi jeg godt kunne tænke mig at se hvad den her fælles indkvartering gør.

Inden vi starter vil jeg lige sige at interviewet selvfølgelig er anonymt og hvis I gerne vil have tilsendt opgaven når den er færdig så kan I sagtens få det.

Sådan som det kommer til at forløbe i dag, er at jeg har nogle emner jeg gerne vil snakke med jer om og vide hvad I har af meninger og oplevelser omkring dette. Det kommer maksimalt til at tage 60 minutter, men vi sigter efter 45.

Jeg optager interviewet så jeg er sikker på jeg får det hele med. Dele af interviewet blive transskriberet og vedlagt i min opgave som bilag.

Tema: At bo sammen

Hvordan er det at bo sammen med drenge/piger?

- Hvorfor?

Hvad er fordele ved at bo sammen med drenge/piger?

- Hvorfor?

Hvad er ulemper ved at bo sammen med drenge/piger?

- Hvorfor?

Hvad synes I drenge/piger er gode til?

Hvad kan de forbedre?

Hvis vi spoler tiden tilbage til i startede, hvordan var jeres rutiner?

- Optage skilte, badeforhæng, omklædning etc.

Hvordan er de nu?

Hvad betyder det for jer?

M: Hvordan ser I på kvinderne på stuen?

- Hvorfor?

Jeg går på Hærens Officersskole, der går jeg i klasse med to kvinder, som vi oplever er blevet hvad man kan kalde "en af drengene".

M: Har I det også sådan?

- Hvorfor?

K: Hvordan oplever i det?

K: Hvad synes I om det?

- Hvorfor?

K: Føler I jer respekteret af jeres mandlige kollegaer?

- Hvorfor?

K: Føler I jer værdsat af jeres mandlige kolleger?

- Hvorfor?

K: Føler I jer inkluderet af jeres mandlige kolleger?

K: Er stuen et sted man kan komme tilbage på efter f.eks. en hård dag og så bare slappe af og være sig selv?

- Hvorfor?

K: Kunne I forestille jer at arbejde i forsvaret?

Tema: Stemningen på stuen

Hvordan klæder I om på stuen?

Bruger I optaget skilte når I går i bad?

Hvordan gjorde I i starten?

Hvordan gør I nu?

Er der nogle gange flirt i luften?

Er der jokes der handler om køn?

Hvad synes I om det?

Oplever I jeres stue fungerer bedre end andre stuer?

- Hvorfor?

Hvordan er jeres sammenhold på værelset?

- Hvorfor?

Hvad betyder det for jer?

Tema: Proces

Hvordan har stuen ændret sig fra i startede i august til nu?

## Bilag 5 Interviewguide BM

Emne: Kønsfælles indkvartering af mænd og kvinder på Hærens basisuddannelse

Besvarelserne vil blive brugt i min hovedopgave, men vil fremgå som anonyme besvarelser, dog vil jeg gerne have kontaktoplysninger på jer, såfremt jeg får brug for uddybende spørgsmål, så jeres udsagn bliver tolket korrekt.

Hvordan oplever du forskellen mellem opdelt og kønsfælles indkvartering?

Hvilke fordele er der?

Hvilke ulemper er der?

Har den kønsfælles indkvartering haft indflydelse på hvordan mænd og kvinder arbejder sammen i enheden?

- Hvordan?

Har der været en forskel i hvordan kvinder bliver integreret?

- Hvordan?

Oplever du at delingen taler mere sammen på tværs?

- Hvordan?

Oplever du klikedannelse?

- Hvordan?

- Hvorfor?

Hvordan introducerer I til kønsfælles indkvartering?

- Hvorfor?

Har I været nødt til at påtale den nye indkvartering?

- Hvorfor?

- Hvordan?

Har I gjort særlige tiltag?

- Hvorfor?

- Hvordan?

Har der været klager over den fælles indkvartering?

- Hvorfor?

Hvordan blev det tacklet?